Die Berufserziehung des Nachwuchses in der metallverarbeitenden Industrie

---

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der

staatswissenschaftlichen Doktorwürde

genehmigt von der

Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der Friedrich-Wilhelms-Universität zu Berlin

Von

Diplomvolkswirt

Friedrich Ränsch

aus Bad Homburg v. d. H.

Tag der mündlichen Prüfung: 12. Mai 1937

Tag der Promotion: 26. Juni 1937

1937

Druck der Bärensprungschen Hofbuchdruckerei, Schwerin Mecklenburg

J 17

Dekan: Prof. Dr. Graf von Gleispach

1. Gutachter: Prof. Dr. L. von Dietze

2. Gutachter: Prof. Dr. A. Müller

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinen Eltern!

Inhaltsverzeichnis.

Die Berufserziehung in der Industrie.

1. Abschnitt: Die Aufgaben einer Berufserziehung im nationalsozialistischen Staate 5
2. Abschnitt: Die Deutsche Arbeitsfront als Trägerin industrieller Berufserziehung 10
3. Abschnitt: Entwicklung der industriellen Berufserziehung . . . 12

Die rechtlichen Grundlagen der industriellen Berufserziehung.

1. Abschnitt: Die Befugnis zum Halten und Anleiten von Lehrlingen 17
2. Abschnitt: Der Lehrvertrag 19

Der Arbeitsschutz des Jugendlichen.

1. Abschnitt: Die Arbeitszeitverordnung 26
2. Abschnitt: Urlaubsregelung 32

Die Ausgestaltung der Berufserziehung.

1. Abschnitt: Die Ausbildung und Erziehung im Betrieb 35
2. Abschnitt: Die Erziehung in der Berufs- oder Werkschule . . . 49
3. Abschnitt: Die Facharbeiterprüfung als Abschluß der Lehre . . 60
4. Abschnitt: Der Reichsberufswettkampf als freiwillige Leistungsprüfung 67
5. Abschnitt: Die Aufgaben des Betriebsjugendwalters im Rahmen der Berufserziehung und -ausbildung im Betrieb . . 70

Facharbeitermangel und Nachwuchsbedarf in der deutschen Wirtschaft.

1. Abschnitt: Konjunkturelle und strukturelle Bedingtheiten des Facharbeitermangels 73
2. Abschnitt: Die zahlenmäßige Entwicklung des Nachwuchses . . 78
3. Abschnitt: Nachwuchsbedarf und Ausbildungsstätten 81

Die Berufsberatung und die Lehrstellenvermittlung.

1. Abschnitt: Die Entwicklung der Berufsberatung 85
2. Abschnitt: Die Durchführung der Berufsberatung 87
3. Abschnitt: Die Lehrstellenvermittlung 92

Die wirtschaftliche und wehrpolitische Bedeutung der Berufserziehung . . 94

Literaturverzeichnis

Die Berufserziehung in der Industrie.

1. Abschnitt.

Die Aufgaben einer Berufserziehung im nationalsozialistischen Staate.

Die Wandlungen in der heutigen Auffassung der Berufserziehung gegenüber der vor 1933 lassen sich in gleicher Weise erkennen aus den Wandlungen im Begriff der Arbeit. Arbeit ist heute „in keiner Form eine Schande, sondern der höchste Adel für jeden, der durch sie mithilft am Aufbau des gemeinsamen Lebens und damit beiträgt zur Erhaltung der Nation" [1]). Dies steht im Gegensatz zu jener Auffassung über die Arbeit, die eine Mühsal, Mühe und Beschwerde ist, und die das Wirken der freien Persönlichkeit, die als Voraussetzung den freien Willen hat, nicht kennt.

So ist auch der Gedanke des alten handwerklichen Arbeitsverhältnisses, das im Mittelalter durch seine starke religiöse Bindung und durch das vorherrschende ständische Prinzip gekennzeichnet ist, durch die allmähliche Industrialisierung Deutschlands im 19. Jahrhundert aufgelöst worden. Die beginnende Entwicklung des Großbetriebes und die damit verbundene Mechanisierung der Arbeit nahm der Arbeit Sinn und Zweck als lebenbedingende und lebenerfüllende Tätigkeit. Denn in vielen Fällen wurde die eigentliche Arbeitsausführung der Maschine übertragen und „die Stellung des Arbeiters auf die eines Wärters, der die alten handwerklichen Werkzeuge nicht mehr benötigt, reduziert" [2]). „Die Verrichtung mechanischer Handgriffe . . . war das Gegenteil von dem, was der lebende Mensch zur Betätigung seiner Gesamtpersönlichkeit bedurfte. Und damit wurde es zur furchtbaren Gewißheit, daß die technische Arbeit des Proletariats für ihn aufgehört hatte, das Heiligste und Kostbarste zu sein, was ein Mensch auf Erden besitzen kann. Ich möchte es als das gewaltigste und

[1]) Adolf Hitler, Rede am 1. Mai 1934.
[2]) Briefs, Goetz, Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie, 1934, S. 14.

folgenreichste Ergebnis aller Wirkung der kapitalistischen Entwicklung auf die Arbeiterschaft bezeichnen, das sie dieser die Arbeit als höchstes Gut genommen hat" [3]).

Arbeit macht unfrei, sie dient nur dazu, die zur Fristung des Lebens notwendigen Güter zu beschaffen und wird gewertet auf Grund des materiellen Gewinns, den die Arbeit abwirft. Wichtig ist nicht mehr das Erzeugnis, das geschaffen wird, das Ausgefülltsein durch die Arbeit, sondern Maßstab wird neben dem materiellen Nutzen der Arbeit die freie Zeit, die nach der Arbeitszeit zu eigener Verfügung übrig bleibt. „Jeder Gewinn an Freiheit erscheint dem Arbeiter als Gewinn an Persönlichkeitswert. Fast könnte man hier von einer Flucht vor der Arbeit sprechen, die in solcher Form bei jeder innerlich bejahten Arbeit undenkbar ist" [4]).

In der liberalistischen Epoche wird die Arbeit dem deutschen Lebenskreis und deutscher Lebensart entfremdet, sie wird eine „ungehemmte Erwerbsmöglichkeit" [5]), die nur den Grundsatz des unbeschränkten Eigennutzes kennt. Der Grundgedanke des Liberalismus gab dem Unternehmer die Auffassung, daß zwischen ihm und seinem Arbeiter lediglich Lohn- und Leistungsbeziehungen bestehen [6]). „Der Unternehmer verlangt die Leistung, die er mehr oder weniger einseitig bestimmt, und hält seine Verpflichtung mit der Lohnzahlung für erledigt" [7]).

Der Mensch wird den Produktionsfaktoren gleichgesetzt und steht als „Faktor Mensch" mit dem „Faktor Maschine" auf gleicher Stufe. Der Betrieb ist das Gegebene, in den sich der Mensch einzuordnen hat, die Sachwelt hat den Vorrang gegenüber dem Menschen [8]).

So ergibt sich als Folge der Fabrik, daß der Arbeitsraum von der betrieblichen Seite her bestimmt und für Maschinen gebaut wird, und so die Beziehung zwischen Arbeiter und Arbeitsraum gelöst wird. Der Arbeiter schafft in einer ihm fremden Umgebung an irgendeiner Maschine mit normalisiertem, ihm fremden Werkzeug, das häufig gewechselt wird und zu dem ihm die persönliche Bindung und Beziehung fehlt, während gerade „das eigene Hand-

---

[3]) Sombart, Werner, Die deutsche Volkswirtschaft im 19. Jahrhundert, 1927, S. 452.

[4]) Briefs, G., a. a. O., S. 24.

[5]) Arnold, Karl, Mensch und Arbeit, 1934, S. 8.

[6]) Klautschke, Heinz, Die pflegliche Behandlung der menschlichen Arbeitskraft im industriellen Großbetrieb, Diss. 1935, S. 16.

[7]) Briefs, G., a. a. O., S. 46.

[8]) Arnold, K., Umrisse einer deutschen Betriebslehre, 1936, S. 9.

werkzeug die Brücke zu den Betriebseinrichtungen schlägt, es mildert die Fremdbestimmtheit" [9]).

So kann auch eine Berufserziehung niemals zu einem vollen Erfolg führen, wenn zwischen Mensch und Arbeit ein Riß klafft durch die „Entpersönlichung des Arbeitsprozesses". Wenn man unter Außerachtlassung aller seelischen Momente den Menschen eben nur als technisches Mittel betrachtet, nur die „Leute", die „Hände", die „Arbeitskräfte" sieht, „Hände und Kräfte, die man kaufen oder mieten kann", wird „die Arbeitskraft eine marktfähige Ware, die auch den Gesetzen des Marktes gehorcht" [10]).

Berufserziehung als Erziehung zum Beruf, zu dem der einzelne „berufen" ist, sich „berufen" fühlt, muß eben an der Durchführung scheitern, wenn in der Umwelt des Jugendlichen, an seiner Arbeitsstätte und in seiner Arbeit die sinnvolle Verknüpfung von Mensch und Arbeit fehlt. Diese Versuche zur Erziehung eines vollwertigen Nachwuchses, zur Erziehung des Menschen in seiner ganzen Totalität, der mehr als „Nur-Fachmann" sein soll, bleiben in einer reinen technischen Ausbildung der Handfertigkeiten stecken.

Der Umbruch, der sich seit der Machtergreifung Adolf Hitlers in der deutschen Wirtschaft vollzieht, hat dadurch sein Gepräge, daß sich der „Mensch als ein vollwertiges und notwendiges Glied in der für ein gemeinsames Ziel arbeitenden Gemeinschaft" [11]) fühlen und ein persönliches Verhältnis zu seiner Arbeit wiederfinden soll. Als neue Aufgabe steht bevor, dieses Verhältnis wiederherzustellen, denn auf die Beseelung der Arbeit kommt es an, auf den Geist, der eine „artgemäße Arbeit" ermöglicht.

Hier hat das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" seine Voraussetzung, nämlich echte Arbeitsgesinnung, die den Menschen in den Betrieben erfaßt und ihn umformen und umprägen will [12]).

Dieses Gesetz setzt allerdings Einstellungen voraus, wie sie zum Teil noch nicht gegeben sind. „Das Gesetz, aus dem zwingenden fortreißenden Tempo der Revolution geboren, greift in vielen Punkten der natürlichen Entwicklung voraus und stellt nationalsozialistische Grundsätze auf, deren restlose Verwirklichung erst noch nach einer langen Erziehungsarbeit an den beteiligten Menschen möglich sein wird" [13]).

---

[9]) Berger, M., Das Problem der Bestgestaltung im Betrieb, ungedr. Diss., angef. bei Briefs, a. a. O., S. 15.

[10]) Arnold, K., Mensch und Arbeit, a. a. O., S. 22.

[11]) Arnold, K., Mensch und Arbeit, S. 1.

[12]) Arnold, K., ebenda, S. 7.

[13]) Mansfeld . . . Kommentar: Die Ordnung der nationalen Arbeit, 1934, S. 7 f.

Die wesentlichste Voraussetzung für das Gelingen des neuen Werkes ist die Umbildung der menschlichen Gesinnung, die Erziehung zur Arbeitsgesinnung. Erziehung von erwachsenen Menschen hat aber einen begrenzten Erfolg, wertvoller und fruchtbarer ist daher eine Erziehung des jugendlichen Menschen, der so durchgebildet werden soll, daß er, von neuem Geiste beseelt, seinen Platz im Arbeitsleben ausfüllen kann.

Jede Berufserziehung, die für die Zukunft erfolgreich sein soll, kann sich eben nicht mit der nur beruflichen oder fachlichen Ausbildung des Nachwuchses begnügen, denn der Anspruch auf Ausbildung einer Leistungspersönlichkeit verlangt eine Erziehung, die sich auf den Grundwerten des deutschen Menschen aufbaut, auf „kämpferischer Veranlagung", auf „handwerklich-schöpferischer Veranlagung" und auf „denkerisch-grüblerischer Veranlagung", die dem deutschen Menschen eigen ist und Ursache für „jenes Fragen nach dem „Warum", jenes Fragen nach dem tiefsten Sinn und Zweck allen Tuns" [14]).

Diese Grundwerte im deutschen Menschen müssen geweckt, gefördert und entwickelt werden. Denn die Arbeit, die den Menschen erfüllen soll, die Arbeit, die sein Beruf ist, kann keine irgendwie geartete Tätigkeit sein. Beruf ist jede Arbeit, die einem Volksgenossen Lebensinhalt, Befriedigung und Leistungsmöglichkeiten zu bieten vermag. Dies ist der Sinn des Ausspruchs von Dr. Ley: „Adel der Arbeit"; es ist die nationalsozialistische Grundanschauung, daß die Haltung zum Beruf, das Erfülltsein durch den Beruf das Zeichen für die Einordnung des einzelnen in die Gemeinschaft ist. Somit ist auch das Ziel gegeben, die Erziehung des Jugendlichen zur Persönlichkeit, zum vollwertigen, in jeder Hinsicht vollendeten Menschen in der Gemeinschaft.

Die Berufserziehung, die den Jugendlichen zur höchsten Leistung anspornt, die ihn bestimmt, der Gemeinschaft mit all seinen Kräften zu dienen, muß „artgemäß" sein, sie muß auf den „Kräften des Blutes und der Rasse" aufgebaut sein [15]). Sie muß an die Grundwerte anknüpfen, den Menschen in den Mittelpunkt des Betriebes stellen und die Grundlagen für Führer und Gefolgschaft, für die „organische" Betriebsgemeinschaft schaffen. Diese Betriebsgemeinschaft wird ermöglicht durch „artgemäße Betriebsführung", in der jeder an dem Platz arbeitet, den nur er auszu-

---

[14]) Anregungen, Anleitungen für Arbeitsführung und Berufserziehung, hrsg. von der DAF., Amt für Berufserziehung und Betriebsführung, Januar 1936, Folge 4, S. 39.

[15]) „Arbeitsschulung", Organ der Ges. der Freunde des Amtes für Arbeitsführung und Berufserziehung, Jahrg. 6, Heft 3/4, S. 70.

füllen vermag, an den er berufen ist kraft seines Könnens und Wissens. So wird die Verbindung hergestellt zwischen Mensch und Arbeit, die Arbeit beseelt und die Voraussetzung gegeben, durch die der Mensch das Werkzeug und die Maschine als lebendiges Hilfsmittel im Kampf mit der Gestaltung des Werkstoffes ansieht. „Maschinen und Werkzeuge sind heute nicht mehr tote Gegenstände, sie sind Gestalt gewordener Geist eines Menschen, der in der Maschine und im Werkzeug seine Form fand" [16]).

Die Erziehung des Jugendlichen für die Gemeinschaft setzt Gehorsam und Einordnung voraus und will die Kräfte, wie „Arbeitswille, Arbeitsenergie, Fleiß, manuelle Fertigkeit, praktische Intelligenz, konstruktive Veranlagung und organische Begabung", die in ihm schlummern, wecken [17]).

Dabei kommt es darauf an, daß der Jugendliche ein persönliches Verhältnis zu seiner Arbeit bekommt, daß er den Werkstoff als etwas ansieht, mit dem er sich auseinandersetzen muß, den er bewältigen muß mit Hilfe *seiner* Werkzeuge und *seiner* Maschine. Er muß sein Tun als ein ihm gemäßes fühlen, als etwas, das nur ihm möglich ist, und das ein Ergebnis seiner Überlegung, seines Fleißes und seiner Tüchtigkeit ist. Und doch ist es nicht das Können allein, was ihn dazu befähigt, es ist der ganze Mensch, der dahinterstehen soll, und der doch alles nur vollbringen kann in lebendiger Beziehung zur Gemeinschaft und nur in Verbindung mit der Gemeinschaft. „Er allein ist nichts, die Gemeinschaft ist alles."

Um die Gemeinschaft zu erleben, ist es notwendig, daß der Lehrling, ja überhaupt derjenige, der arbeitet, weiß, wo er steht, wo sein Platz im Betrieb ist, an welcher Stelle seine Kraft im Betrieb gebraucht wird. Er muß erfahren, wozu das Ergebnis seines Schaffens dient, für das er sein Können eingesetzt hat, er muß die Überzeugung vom Wert seiner Arbeit bekommen und damit die Freude an eigener Arbeit. „Arbeitsfreude und innere Befriedigung durch die Arbeit sind nur denkbar, wenn der arbeitende Mensch die körperlich-geistigen Anlagen in seiner Arbeit möglichst restlos in Leistung umzusetzen vermag" [18]).

Unterstützt wird diese Erziehung, indem die Eigenarten des deutschen Menschen berücksichtigt werden, der „sinnloses, kampfloses und zielloses Arbeiten" als „undeutsch, volksfremd" und „betriebsfremd" ablehnt, „denn es nimmt dem kämpferischen

---

[16]) Anregungen . . . Mai 1936, Folge 8, S. 92.
[17]) Anregungen . . . Januar 1936, Folge 4, S. 39.
[18]) Klautschke, a. a. O., S. 32.

Menschen gerade das, was ihn zum Kämpfer stempelt, den Leistungswillen" [19]).

Und doch ist es gerade bei unseren Jugendlichen notwendig, daß man bei ihnen den Willen zur Leistung weckt, ihn fördert und stärkt, damit sie sich nicht an allgemeinen mittelmäßigen Leistungen genügen lassen, sondern nach höchster Leistung streben.

Und ebenso, wie der Jugendliche seinen Standpunkt innerhalb des Betriebes kennen muß, soll er auch wissen, wie sein Betrieb in die Wirtschaft eingeordnet ist. Er soll erfahren, wie weit sein Betrieb sich auf eigene Kraftquellen verlassen kann, wie weit er auf die Rohstoffe des Inlandes zurückgreifen kann oder auf die Rohstoffe des Auslandes angewiesen ist. Der Jugendliche soll die Verflechtungen und die Einordnung seines Betriebes mit den Betrieben der gleichen oder verwandten Art, ihre Abhängigkeit voneinander und ihr Aufeinanderangewiesensein kennen bei der Lösung der Aufgaben, die von der Nation gestellt sind.

Und dabei muß er wissen, daß „im Mittelpunkt aller Wirtschaft am Anfang wie am Ende der Mensch" steht, „und nicht etwa das Kapital, auch nicht der Profit und anderes mehr" [20]). Nur in der Volksgemeinschaft und für die Volksgemeinschaft arbeitet die Wirtschaft. „Das Volk dient nicht der Wirtschaft, die Wirtschaft nicht dem Kapital, sondern das Kapital der Wirtschaft und die Wirtschaft dem Volke." (Adolf Hitler.) Jeder einzelne, vor allem der Jugendliche, der für einen Beruf erzogen werden soll, muß Sinn und Zweck der Wirtschaft als Teil innerhalb der Gemeinschaft erfassen und verstehen.

Grundlegend aber bleibt die Erziehung zur Betriebsgemeinschaft, in die der Jugendliche aufgenommen werden soll, und die ihre Aufgabe durch die Volksgemeinschaft, die Nation, erhält, deren Ziel das Wohl aller ist. So ist auch für den Jugendlichen die Erziehung für die Betriebsgemeinschaft gleichzeitig die Erziehung für die Nation. Die Erkenntnis dieser Aufgabe stellt damit die Berufserziehung außerhalb eines persönlich und betrieblich bedingten Interesses.

2. Abschnitt.

Die Deutsche Arbeitsfront als Trägerin industrieller Berufserziehung.

Die Erziehung des beruflichen Nachwuchses kann im Interesse unserer wirtschaftlichen Weltgeltung und der Erhaltung des Lebensstandards unseres Volkes daher nicht in die Hand ein-

[19]) Arnold, Mensch und Arbeit, S. 27 f.

[20]) Fey, P., Menschenökonomie, Soziale Personalpolitik in: NS.-Sozialpolitik, 1934, Heft 12, S. 355.

zelner gelegt werden, auch nicht irgendwelchen Organisationen oder Berufsverbänden zugestanden werden, sie kann auch nicht abhängig gemacht werden von irgendwelchen betrieblichen Forderungen oder rationellen Erwägungen, auch nicht beeinflußt werden durch konjunkturelle Bedingtheiten, Berufserziehung ist nicht nebenher zu erledigen. Die Durchführung der Berufserziehung kann nur Aufgabe der „Gemeinschaft aller Schaffenden" sein, der „Deutschen Arbeitsfront", in deren Hände der Führer durch die Verordnung vom 24. Oktober 1934 die Sorge für die Berufserziehung gelegt hat. „Danach hat gerade die Deutsche Arbeitsfront in erster Linie die verantwortungsvolle Aufgabe erhalten, in vermittelnder Weise dafür zu sorgen, daß jeder einzelne seinen Platz im wirtschaftlichen Leben der Nation in der geistigen und körperlichen Verfassung einnehmen kann, die ihn zur höchsten Leistung befähigt und damit den größten Nutzen für die Volksgemeinschaft gewährleistet" [21]).

Die Deutsche Arbeitsfront nimmt in sachlicher Hinsicht alle Gebiete „der sozialpolitischen Betreuung und beruflichen Weiterbildung" für sich in Anspruch, die gemäß § 2 Abs. 2 der Verordnung die „geistige und körperliche Verfassung" betreffen und sich erstrecken auf „die weltanschauliche Schulung, die Berufserziehung der arbeitenden Menschen inner- und außerhalb der Betriebe" [22]). Diese Aufgaben, vor allem aber die Berufserziehung, sind „weniger vom Gesetzgeber zu bändigen", als vielmehr „durch eine Gemeinschaftsarbeit der Schaffenden im Rahmen echter betrieblicher Selbstverantwortung und überbetrieblicher Selbstverwaltung des Arbeitslebens" [23]) vorzubereiten.

Darin unterscheidet sich eben nationalsozialistische Berufserziehung von der liberalen, „daß sie nicht an Krankheitssymptomen herumdoktert, nicht von einem lebensfernen Fortbildungswahn ergriffen ist und sie es vor allem nicht dem reinen Zufall überläßt, . . . sondern mit dem Tag des Eintritts des jungen Volksgenossen in das Berufsleben planvoll einsetzt" [24]), um den ersten Grundsatz der Bewegung „Gemeinnutz geht vor Eigennutz" gerade im täglichen Leben der Nation und jedes einzelnen seine Anwendung finden zu lassen.

---

[21]) Gerstner, P., Vom Unternehmer zum Betriebsführer, 1935, S. 12.

[22]) Der Totalitätsanspruch der DAF. in: Soziale Praxis, Jahrg. 45, Heft 38, Sp. 1126.

[23]) Dettmer, W., Neuordnung der Berufslehre in: Die dt. Volkswirtschaft, Jahrg. 5, Sonderheft, S. 300.

[24]) Berufserziehung aus freier Initiative? in: Die dt. Volkswirtschaft, Jahrg. 4, Heft 17, S. 534.

„Für die Aufgabe der Berufserziehung, die naturgemäß die Betreuung der in einem Berufe tätigen Menschen bedingt, besitzt die DAF. ein „Amt für Berufserziehung und Betriebsführung". Dieses Amt hat die Aufgabe, für die Durchführung der Berufsausbildung zu sorgen, die nationalsozialistischen Grundsätzen entspricht", und so die Voraussetzung zu schaffen für die „Verwirklichung der Volks- und Leistungsgemeinschaft aller Deutschen" [25]).

Auf dieser Grundlage kann nur eine Berufserziehung gewährleistet werden, die losgelöst ist von Sonderforderungen der Wirtschaft oder Sonderwünschen eines Betriebes, und bei der „ein Streit um alte Zuständigkeiten, eine Verteidigung und Sicherung überkommener Verwaltungsrechte von sekundärer Bedeutung ist." Die Pflicht zur sorgfältigen Erziehung und Ausbildung der Jugendlichen ist „in den Rang einer allgemeinen öffentlichen Notwendigkeit erhoben", wobei „es entscheidend auf die Prägung einer Geisteshaltung im Arbeitsleben ankommt, die in ihren Wesenszügen das Gesicht des neuen Staates und der Bewegung widerspiegelt" [26]).

3. Abschnitt.

Entwicklung der industriellen Berufserziehung.

Die industrielle Nachwuchserziehung entwickelte sich Ende des 19. Jahrhunderts aus der Lehrlingsausbildung des Handwerks. Handwerksbetrieb und Fabrik haben die gleichen Merkmale, „was den Handwerksbetrieb von dieser unterscheidet, ist lediglich sein Wesen, seine Art, die Ausführung der Arbeit", ohne daß aber „eine Unterscheidung von Handarbeit und Maschinenarbeit im allgemeinen stichhaltig wäre". Im Handwerksbetrieb ist die „individuelle Arbeit von überwiegender Bedeutung", der Handwerker sucht „aus seiner Arbeit Gewinn zu erzielen, während im Fabrikbetrieb das Kapital die überragende Rolle spielt, und der Gewinn aus dem hineingesteckten Kapital" erzielt werden soll [27]). Der Fabrikbetrieb sucht durch den Einsatz von Maschinen sein Ziel zu erreichen. Das führte zwangsläufig zu einer Arbeitsteilung und Mechanisierung, vor allem, als durch stetige Bevölkerungsentwicklung und Entstehung der modernen Verkehrstechnik die Absatzmöglichkeiten für die Produkte sich erweiterten. Erhöhte Anforderungen an die Qualität und gleichzeitige Konkurrenzbestrebungen zwangen zu weiteren Rationalisierungsmaßnahmen, die weitere Mechanisierung und damit Anwendung von quali-

[25]) Frauendorfer, M., Idee und Gestalt der ständischen Neuordnung, 1935, S. 24.

[26]) Dettmer, W., a. a. O., S. 300 f.

[27]) Nicklisch, H., Handb. d. Betriebswirtsch., Halle 1927, Bd. 3, S. 95 f.

fizierten Maschinen bedingten. Solange die Industrie ihre Facharbeiter aus dem Handwerk rekrutierte und durch Einsatz von angelernten Kräften für die Maschinen auskommen konnte, bestand kein Problem einer industriellen Nachwuchserziehung.

Die Handwerksausbildung war die gegebene, denn sie schien auf Grund ihrer jahrhundertealten Tradition geeigneter als der Fabrikbetrieb, der produktionstechnisch bedingt war, eine Ausbildung zu vermitteln. Außerdem stand die aufkommende Industrie einer Ausbildung auch deswegen passiv gegenüber, weil, vom Rentabilitätsstandpunkt aus gesehen, die Produktion im Vordergrunde stand und nicht die Sorge für einen geeigneten Facharbeiternachwuchs. Man hatte noch nicht erkannt, daß Qualitätssteigerung und Erhöhung des produktiven Ertrages letztlich abhängig sind von einer sachgemäßen Ausbildung der Arbeitenden.

Erst gegen Ende des 19. Jahrhunderts wird die Frage nach einer Ausbildung des notwendigen Nachwuchses akut, als infolge der Gewerbefreiheit die strengen Bindungen des Handwerks und seine Verpflichtung zur sorgfältigen Ausbildung des Lehrlings aufhören und die Ausbildung quantitativ und qualitativ zurückgeht.

Der quantitative Rückgang der Lehrlinge beruht darauf, daß der Lehrmeister, statt Lehrgeld zu erhalten, Lohn zahlen mußte, wenn er überhaupt Lehrlinge haben wollte, da der Jugendliche sonst als ungelernter Arbeiter in den Fabrikbetrieb ging, wo er sofort verdiente. Außerdem kam hinzu, daß das Interesse an der Ausbildung auch deswegen geringer wurde, da der Lehrmeister den ausgebildeten Jungarbeiter meist sofort nach dem Auslernen verlor, weil sich in der Industrie immer lohnendere Arbeit fand.

Qualitativ verschlechterte sich die Ausbildung zum Teil durch ein Nachlassen der Arbeitsgüte, da durch das Vordringen von industriellen Erzeugnissen in weitgehendem Maße Halbfabrikate, zum Teil auch Fertigfabrikate verwendet wurden und die dadurch bedingte Beschränkung auf Reparaturarbeiten eine allseitige handwerkliche Ausbildung zurückgehen ließ. Außerdem war der qualitative Rückgang auch durch die Wesensart der beiden Betriebsformen bedingt, indem nämlich die Industrie andere Anforderung an einen Facharbeiter stellte als das Handwerk, das eine mehr universelle Ausbildung gibt, die Industrie aber in den einzelnen Arbeitstechniken mehr in die Tiefe geht [28]). „Der Fortschritt der Technik, die Vervollkommnung der Maschinen und damit verbunden die verbesserten Arbeitsverfahren stellen an das berufliche Können der Arbeiter veränderte und wachsende Ansprüche. Ort

[28]) Cornely, C., Über die Ausbildung gewerblicher Industrielehrlinge, Diss. 1933, S. 22.

und Zeit der Ausbildung unterliegen mehr als früher den Wandlungen der Technik (Normung) und der Arbeitsmethoden. Industrielle Praxis muß diesen Entwicklungen schneller Rechnung tragen als die handwerkliche" [29]).

So begannen um die Wende des Jahrhunderts, vor allem die Betriebe der Maschinenindustrie und der Industrie, bei der hoher Wert auf Präzision gelegt wird, mit der Ausbildung von Facharbeiterlehrlingen. Nach 1900 war die Ausbildung des industriellen Nachwuchses in Großbetrieben schon allgemein, ohne daß aber der Bedarf an gelernten Facharbeitern voll befriedigt werden konnte [30]).

Die Anfänge der industriellen Nachwuchserziehung sind gekennzeichnet durch ihre Planlosigkeit in der Ausbildung, die in der fehlenden gesetzlichen Grundlage und in der mangelnden berufsständigen Überwachung ihren Grund hatten.

Als man die Notwendigkeit einer gelernten Arbeit auch in der Produktion erkannt hatte, suchten industrielle Verbände die technische Ausbildung des Nachwuchses zweckmäßig auszugestalten.

An erster Stelle ist hier der heute noch bestehende „Deutsche Ausschuß für technisches Schulwesen (Datsch)" zu nennen, der technisch-wissenschaftliche und technisch-wirtschaftliche Vereinigungen umfaßt, als Mitarbeiter Vertreter von Industriewerken und Schulfachmänner hat und neben seinen Untersuchungen über das gesamte technische Schulwesen vor allem wertvolle Arbeit auf dem Gebiete des industriellen Lehrlingswesens geleistet hat [31]). Die Aufgabe, die sich der Datsch gestellt hat, ist, „als Zentralstelle die Wünsche der schaffenden Praxis auf Ausgestaltung und Vertiefung des gesamten technischen Ausbildungs- und Unterrichtswesens im Zusammenwirken von Industrie, Schulen und Behörden zu erörtern und zu fördern" [32]).

Nach dem Kriege ging der Datsch dazu über, praktische Einflußnahme auf die Ausbildung und Erziehung des Nachwuchses auszuüben. Die Arbeiten wurden durch die enge Verbindung mit der führenden Industrie aus Lehrlingsarbeiten dieser Werkstätten gewonnen und in Form von Lehrgängen für Grundberufe zusammengestellt, „um erstmalig dokumentarisch die typischen

---

[29]) Schürholz, Unsere Aufgaben in: Techn. Erzieh., Jahrg. 1, Heft 1, S. 1.

[30]) Schmedes, H., Das Lehrlingswesen in der dt. Eisen- u. Stahlindustrie, Diss. 1931, S. 5.

[31]) Abhandlungen und Berichte über technisches Schulwesen, veranlaßt und herausgegeben vom Dt. Ausschuß für Technisches Schulwesen, Bd. III, VI, VIII u. XII.

[32]) Datsch, Abhandlungen . . . Die Werkschulen der dt. mech. Industrie, 1931, S. 103.

Arbeiten festzulegen, die der Lehrling im Laufe der vierjährigen Lehrzeit möglichst durchzumachen hat". Die Lehrgänge zeigen „den Inhalt des betreffenden handwerklichen Berufes nach seinem heutigen Stand und nach den dabei vom Facharbeiter zu erlernenden Fähigkeiten, und zwar nicht nur das „Was", sondern durch die hinzugefügten Arbeitsgänge auch das „Wie" der Ausführungen" [33]).

Diese Lehrgänge waren zuerst für die Werkstatt bestimmt, fanden dann aber Einlaß in die Schule und gestalteten so die Verbindung von Schule und Werkstatt enger und erschienen dann als Tafeln, Lichtbilder und Merkblätter, um sie allgemein zugänglich zu machen. Ergänzt wurden die Lehrgänge durch die Darstellungen „Falsch — Richtig", die immer wiederkehrende Anfängerfehler zeigen und auf den zweckmäßigen Arbeitsgang hinweisen.

Neben den Arbeiten für die werkstattmäßige Ausbildung wurde die körperliche Ertüchtigung in die Untersuchungen mit einbezogen, und die körperliche Ausbildung der Jugendlichen durch die nach dem Kriege weggefallene Militärpflicht als Grundlage einer allgemeinen Berufserziehung empfohlen.

Zum Verständnis der Wirtschaftsvorgänge und zu ihrer Vertiefung hat der Datsch gleichfalls Tafeln und Lehrblätter herausgegeben, die in kurzer, leicht einprägsamer Form die Wirtschaftsverhältnisse aufzeigen.

Neben dem Datsch waren es verschiedene Verbände, vor allem die Arbeitgebervereinigungen, die sich mit den Fragen der Lehrlingsausbildung befaßten und meist entstanden waren, um den Forderungen der Arbeitnehmerverbände bei Abschluß von Tarifverträgen wirksam entgegentreten zu können. Hierbei war ein Nebeneinanderarbeiten oder gar Doppelarbeit nicht zu vermeiden. Deshalb schlossen sich 1926 der Reichsverband der deutschen Industrie, die Vereinigung der Arbeitnehmerverbände und der Datsch zu einem „Arbeitsausschuß für Berufsausbildung (AfB.)" zusammen. Diesem gliederten sich dann der Deutsche Industrie- und Handelskammertag und die Spitzen des Handwerks an, als es sich darum handelte, bei den Beratungen über den Erlaß eines Berufsausbildungsgesetzes eine gemeinsame Front gegen die Forderungen der Gewerkschaften aufzustellen [34]).

In den Beratungen zum Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes lag die Hauptarbeit des AfB., während er sonst richtungweisend und aufklärend wirken wollte, ohne seine Arbeit auf eine unmittelbar praktische Tätigkeit im Betrieb zu richten.

---

[33]) Harms, Die Arbeiten des Datsch in: Techn. Erziehg., Jahrg. 1, Heft 1, S. 8.
[34]) Rennschmid, L., Der Lehrling in der Industrie, Diss. 1931, S. 65 f.

Während die Arbeit des Datsch und des AfB. sich bewußt auf Ausbildungsfragen und damit zusammenhängende wirtschaftliche und sozialpolitische Fragen beschränkte, sah das „Deutsche Institut für technische Arbeitsschulung (Dinta)" seine Hauptaufgabe darin, die geistige Einstellung zu Arbeit und Beruf zu beeinflussen und versuchte, unmittelbar in die Praxis des einzelnen Betriebes einzugreifen, denn „der wichtigste Teil der Lehrlingsausbildung ist . . . im Werk, auf der Zeche, im Betriebe" [35]) zu suchen. Seine Aufgaben waren gestellt als „planmäßige Nachwuchsschulung in Industrie und im Bergbau", eine „planmäßige Anlernung von erwachsenen Arbeitern und Arbeiterinnen", Zusammenarbeit zwischen der Werksleitung und den Werksangehörigen, die „Erhöhung des Wirkungsgrades menschlicher Arbeit", die Fragen der Unfallbekämpfung und „die Heranbildung eines „dintamäßig" eingestellten Vorgesetzten- und Führernachwuchses, da die Ausbildung, und zwar technisch und pädagogisch, der leitenden Personen zur Verwirklichung der gestellten Aufgaben unumgänglich notwendig ist" [36]).

Die vornehmste Aufgabe bleibt aber die Unterweisung des Menschen, seine Maschinen und sein Werkzeug nicht nur zu gebrauchen, sondern auch zu meistern, um so Freude an seiner Arbeit zu bekommen und die Arbeit mit Freude zu erledigen.

Nach der Machtergreifung wurde das Dinta umgewandelt in: „Deutsches Institut für Nationalsozialistische Technische Arbeitsforschung und -schulung" und schließlich als „Amt für Arbeitsführung und Berufserziehung" in die Deutsche Arbeitsfront eingegliedert.

Die Aufgaben des Amtes sind [37]):

1. Beobachtung und Auswertung aller wirtschaftlichen Strukturveränderungen zum Zwecke der Berufsplanung und Berufslenkung,
2. Entwicklung der Richtlinien für Berufserziehung,
3. Heranbildung eines geeigneten Nachwuchses an fachlichen Lehrkräften . . . für alle Berufserziehungsmaßnahmen,
4. Organische Gestaltung der Betriebsarbeit,
5. Fachliche Beaufsichtigung aller Berufserziehungsmaßnahmen.

Durch die Deutsche Arbeitsfront ist die Gewähr gegeben, daß eine einheitliche fachliche Ausrichtung und Lenkung unserer beruflichen Ausbildung stattfindet und diese eingeordnet werden gemäß den Notwendigkeiten der Volksgemeinschaft.

---

[35]) Osthold, P., Der Kampf um die Seele des Arbeiters, 1928, S. 14.
[36]) Arbeitsschulung, Jahrg. 1, Heft 1, S. 2.
[37]) Anregungen . . . a. a. O., Nov. 1935, Folge 2, S. 2.

Die rechtlichen Grundlagen der industriellen Berufserziehung.

1. Abschnitt.

Die Befugnis zum Halten und Anleiten von Lehrlingen.

Eine gesetzliche Grundlage, die allgemein das Lehrverhältnis regelt, ist nicht vorhanden. Die Gewerbeordnung (GewO.) von 1869 regelt das Lehrlingswesen, insbesondere das handwerkliche. Die Bestimmungen der Gewerbeordnung erwiesen sich bald als unzureichend, da die nahezu völlige Freiheit in der Haltung von Lehrlingen den Interessen der Allgemeinheit nicht gerecht wurde. Die Novelle vom 12. Juni 1878 sollte die Unsicherheit der Beziehungen zwischen dem Lehrmeister und Lehrling regeln durch die schriftliche Abfassung des Lehrvertrages, Einführung einer Probezeit und Pflicht zur Ausstellung eines Lehrzeugnisses, ohne daß hierdurch eine entscheidende Regelung tatsächlich erreicht war [1]). Erst die Novelle vom 26. Juli 1897 und die Novelle vom 30. Mai 1908, die den sogenannten „kleinen Befähigungsnachweis" brachte, regelten die heute noch gültige Fassung über das Lehrlingswesen des Titels VII Abschnitt 3 der Gewerbeordnung. Einheitlich konnte aber nur die handwerkliche Berufsausbildung der Lehrlinge auf Grund der Bestimmungen der Gewerbeordnung ausgerichtet werden, da hier den Handwerkskammern das Recht gegeben war, Prüfungen abzuhalten und dadurch auch auf die Ausbildung der Lehrlinge in Verbindung mit den Innungen maßgeblichen Einfluß zu gewinnen.

Für den industriellen Lehrling sind die §§ 126 bis 129 GewO. maßgebend. Da für eine sorgfältige und fachgemäße Ausbildung die Person des Ausbildenden von größter Bedeutung ist, sind Personen, die nicht im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sind, „zum Halten und Anleiten von Lehrlingen" nicht befugt (§ 126 GewO.). Außerdem kann die „Befugnis zum Halten und zur An-

[1]) Sting, H., Das Recht des gewerblichen Lehrlings, Diss. 1934, S. 8.

leitung von Lehrlingen solchen Personen ganz oder auf Zeit entzogen werden, welche sich wiederholt grober Pflichtverletzungen gegen die ihnen anvertrauten Lehrlinge schuldig gemacht haben, oder gegen welche Tatsachen vorliegen, die sie in sittlicher Beziehung zum Halten oder zur Anleitung von Lehrlingen ungeeignet erscheinen lassen" (§ 126 a Abs. 1 GewO.).

Nach § 126 Abs. 2 GewO. kann außerdem „die Befugnis zur Anleitung von Lehrlingen solchen Personen entzogen werden, welche wegen geistiger oder körperlicher Gebrechen zur sachgemäßen Ausbildung eines Lehrlings nicht geeignet sind". Die Haltung des Lehrlings ist damit nicht untersagt, nur die Befugnis zur Anleitung. Somit kann also eine Person, die die Befugnis zum Halten von Lehrlingen verliert, „einem geeigneten, ausdrücklich dazu bestimmten Vertreter die Ausbildung des Lehrlings" übertragen (§ 127 Abs. 1 Satz 2 GewO.).

Dem Lehrherrn ist die Verpflichtung auferlegt, „den Lehrling in den bei seinem Betriebe vorkommenden Arbeiten des Gewerbes dem Zweck der Ausbildung entsprechend zu unterweisen, ihn zum Besuche der Fortbildungs- (Berufs-) oder Fachschule anzuhalten und den Schulbesuch zu überwachen" (§ 127 Abs. 1 GewO.).

Außer der Pflicht zur Ausbildung hat der Lehrherr eine Erziehungs- und Fürsorgepflicht, indem er verpflichtet ist, „den Lehrling zur Arbeitsamkeit und zu guten Sitten anzuhalten, ihn vor Ausschweifungen zu bewahren und dafür zu sorgen, daß dem Lehrling nicht Arbeitsverrichtungen zugewiesen werden, die seinen körperlichen Kräften nicht angemessen sind" (§ 127 Abs. 1 Satz 2 GewO.).

Nach Beendigung des Lehrverhältnisses hat der Lehrherr dem Lehrling ein Zeugnis auszustellen unter Angabe des Gewerbes, über die Dauer der Lehrzeit, über die während derselben erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten und über sein Betragen (§ 127 e Abs. 1 GewO.).

Besteht ein Mißverhältnis zwischen der Zahl der Lehrlinge zum Umfang oder der Art des Gewerbebetriebes, so daß die Ausbildung gefährdet erscheint, so kann die Entlassung eines entsprechenden Teiles der Lehrlinge von der unteren Verwaltungsbehörde auferlegt und die Annahme von Lehrlingen über eine bestimmte Zahl hinaus untersagt werden (§ 128 Abs. 1 GewO.).

Die vorstehenden Bestimmungen zur Anleitung und zum Halten von Lehrlingen lassen im Industriebetrieb jede Person zu, sofern sie im Besitz der Ehrenrechte ist und keine Mängel gemäß § 126 a GewO. hat, ungeachtet, ob hier die Voraussetzungen für eine sachgemäße berufliche Ausbildung gegeben sind.

2. Abschnitt.

Der Lehrvertrag.

Der Lehrvertrag ist die Grundlage der rechtlichen Beziehungen zwischen dem Lehrherrn und Lehrling und dessen gesetzlichen Vertreter. Geregelt ist der Lehrvertrag in der Gewerbeordnung, und zwar gelten die Anwendungen der Bestimmungen sinngemäß für Handwerks- und Industrielehrlinge. Allerdings enthält die Gewerbeordnung keine Formulierung des Begriffs „Lehrling", denn auch die Frage, ob ein Arbeits-, Lehr- oder Erziehungsverhältnis besteht, ist nicht geklärt. Allgemein gilt als „Lehrling ein gewerblicher Arbeiter, der in ein Arbeitsverhältnis hauptsächlich zu dem Zweck eingetreten ist, um eine Ausbildung in dem betreffenden Gewerbe oder Gewerbezweig zu erhalten" [2]).

Die Definition mag für die vergangene Epoche gelten, läßt sich aber mit der nationalsozialistischen Anschauung über das Arbeitsverhältnis, das „immer den Arbeitnehmer in der Totalität seiner Person erfaßt und den Kern seiner Existenz darstellt" und „auf die Leitgedanken zurückgeht, die dem Treudienstvertrag des deutschen Rechtes zugrunde lagen" [3]), nicht mehr vereinbaren, vor allem auch, weil das Lehrlingsrecht ganz aus der Bindung eines Arbeitsverhältnisses gelöst werden soll.

Auch die Definition des Begriffs, als „Lehrling" denjenigen Jugendlichen anzusehen, „der zur Erlernung eines gewerblichen Berufes für die Dauer der Lehrzeit in einem bestimmten Gewerbe in ein Ausbildungsverhältnis eingetreten ist" [4]), kann so nicht gelten, denn nicht nur die fachliche Ausbildung eines Jugendlichen ist maßgebend, sondern die Berufserziehung, die die Erziehung zur „Leistungspersönlichkeit", zum gesamten Menschen in sich schließt.

Allmählich beginnt sich statt des Begriffs „Lehrling" der Begriff „Arbeitsschüler" durchzusetzen, aus den Erwägungen heraus, daß aus sozialen Gründen eine möglichste Annäherung zwischen dem gewerblichen und kaufmännischen Lehrling mit dem Jungarbeiter erzielt werden soll, den es als „ungelernten" oder „angelernten" Arbeiter nicht mehr geben soll [5]). Denn es kommt nicht auf die Arbeitskraft an, ob Lehrling oder Jungarbeiter, sondern einzig und allein auf den Nachwuchs des schaffenden Volkes, der fachlich und charakterlich zu wertvollen Menschen

---

[2]) Landmann, Kommentar zur GewO., § 126, Anm. 3 b, S. 493 f.

[3]) Dersch, H., Der Arbeitsvertrag im neuen Staat in: Deutsches Arbeitsrecht, Jahrg. 1, Heft 1.

[4]) Sting, H., a. a. O., S. 10.

[5]) Das Recht des Arbeitsschülers in: Der dt. Volkswirt, Jahrg. 10, Nr. 45, S. 5234.

ausgebildet werden soll, der seinen Platz im Arbeitsleben voll ausfüllen kann. Grundsätzlich soll in Zukunft ein gleiches Ausbildungs- und Erziehungsverhältnis für Lehrlinge und Jungarbeiter bestehen.

Nach der Gewerbeordnung gilt als Lehrvertrag der schriftlich abgeschlossene Vertrag auf Grund des § 126 b, der folgenden Inhalt haben muß:

1. Die Bezeichnungen des Gewerbes oder des Zweiges der gewerblichen Tätigkeit, in welchem die Ausbildung erfolgen soll;
2. Die Angabe der Dauer der Lehrzeit;
3. Die Angabe der gegenseitigen Leistungen;
4. Die gesetzlichen und sonstigen Voraussetzungen, unter welchen die einseitige Auflösung des Vertrages zulässig ist.

Der Lehrvertrag muß auf bestimmte Zeit abgeschlossen sein, und zwar soll die Lehrzeit in der Regel drei Jahre dauern, darf aber den Zeitraum von vier Jahren nicht übersteigen (§ 130 a Abs. 1 GewO.).

Auf Grund des Lehrvertrags ist der Lehrherr nach § 127 GewO. verpflichtet, „den Lehrling in den bei seinem Betrieb vorkommenden Arbeiten des Gewerbes zum Zweck der Ausbildung entsprechend zu unterweisen", und zwar kann er selbst die Ausbildung leiten oder, was im Industriebetrieb meist der Fall sein wird, „durch einen geeigneten, ausdrücklich dazu bestimmten Vertreter leiten" lassen.

Den Pflichten des Lehrherrn stehen die Pflichten des Lehrlings gegenüber (§ 127 a GewO.), wonach der Lehrling „zur Folgsamkeit und Treue, zu Fleiß und anständigem Betragen verpflichtet ist". Obenan steht die Folgsamkeit und die Treue, die vor allem auch die Wahrung der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse umfaßt und den Lehrling zu Stillschweigen verpflichtet, soweit das Bekanntwerden irgendwelcher Tatsachen den Interessen des Lehrherrn entgegensteht [6]).

Das Recht zur einseitigen Auflösung des Lehrvertrages und der Entlassung des Lehrlings vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit steht dem Lehrherrn zu, wenn er bei Abschluß des Vertrages durch Vorlage „falscher oder verfälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse hintergangen wurde, ferner bei Diebstahl, Betrug oder liederlichem Lebenswandel, bei unbefugtem Verlassen der Arbeitsstelle, bei Tätlichkeiten oder groben Beleidigungen gegen den Arbeitgeber, bei vorsätzlicher oder rechtswidriger Sachbeschädigung, außerdem bei Verleiten von Familienangehörigen des Arbeitgebers wider die

[6]) Sting, H., a. a. O., S. 21.

Gesetze oder die guten Sitten. Der Lehrvertrag kann auch aufgelöst werden bei Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit, bei ansteckenden Krankheiten, wenn der Lehrling seinen Verpflichtungen zur Folgsamkeit und Treue, Fleiß und anständigem Betragen nicht nachkommt oder den Besuch der Schule vernachlässigt.

Jedoch wird heute versucht, die Erziehungspflicht des Lehrherrn in den Vordergrund zu stellen, auch wenn Tatsachen vorliegen, die eine fristlose Entlassung gerechtfertigt erscheinen lassen. So hat das Arbeitsgericht Gleiwitz in einem Urteil vom 2. April 1936 [7]) entschieden, daß Untreue eines Handlungslehrlings wohl einen Entlassungsgrund darstelle, wenn „nicht die Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen". Denn gerade Fehler in den Entwicklungsjahren seien bei vielen Lehrlingen vorhanden, aber durch entsprechende Erziehung seien die Jugendlichen wieder auf die rechte Bahn zu bringen.

Für eine vorzeitige Beendigung des Lehrverhältnisses von seiten des Lehrlings gelten die Bestimmungen des § 127 b Abs. 3 GewO. in Verbindung mit § 124 Ziff. 1, 3—5 GewO. Danach kann das Lehrverhältnis aufgelöst werden, wenn der Lehrling zur Fortsetzung seiner Arbeit unfähig wird, wenn der Lehrherr den Lehrling oder dessen Familienangehörige zu Handlungen verleitet oder mit ihnen Handlungen begeht, die wider die Gesetze oder die guten Sitten verstoßen, sich Übervorteilungen gegen den Lehrling schuldig macht oder wenn bei Fortsetzung der Arbeit das Leben oder die Gesundheit des Lehrlings einer nachweislichen Gefahr ausgesetzt sein würde. Ein besonderes Recht hat der Lehrling, wenn der Lehrherr seinen gesetzlichen Verpflichtungen in einer der Gesundheit, die Sittlichkeit oder die Ausbildung des Lehrlings gefährdeten Weise vernachlässigt oder zur Erfüllung der ihm vertragsmäßig obliegenden Verpflichtung unfähig wird.

Bisher wurde der Lehrvertrag als Vertragsform des BGB. angesehen, obwohl die rechtliche Natur des Vertrages umstritten ist. Sowohl in der Rechtsprechung als in der Literatur galt er als Werkvertrag, als Dienstvertrag oder als Arbeitsvertrag.

Beim Werkvertrag gemäß § 631 BGB. ist das wesentliche Merkmal das Herbeiführen eines Arbeitserfolges, nach dem der Unternehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes, der Besteller zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet ist. Das Ergebnis der Arbeit, „die Hervorbringung eines geschlossenen Ganzen" [8]), ist das Kennzeichen des Werkvertrages. Auf das Arbeitsprodukt kommt es also an, an dessen Beschaffenheit ein

[7]) Arb.R.Sammlg. 1936, Heft 2, S. 71.
[8]) RAGer. 570/31, Urteil v. 9. 4. 32, Bd. 15, S. 132/33.

Interesse besteht und für das der „Unternehmer" (= Meister) voll einzustehen und das durch die Herbeiführung des Erfolges eine zeitliche Begrenzung hätte. Die Ausbildung und Erziehung eines Jugendlichen ist aber kein zeitlich bedingtes Ergebnis einer Arbeit, vielmehr soll das spätere Können des Facharbeiters seine Grundlage während der Lehrzeit, dessen Dauer durch den Lehrvertrag bestimmt ist, erhalten haben. Außerdem kann ein Lehrherr niemals für den Erfolg des „versprochenen Werkes", d. i. die Erziehung zum vollwertigen Facharbeiter, einstehen, da hier andere Faktoren mitbestimmend sind, wie Arbeitsfreude, Arbeitswilligkeit und Aufnahmefähigkeit des Lehrlings. Für eine sachgemäße Durchführung der Ausbildung und Erziehung des Lehrlings trägt der Lehrherr die Verpflichtung, für den Erfolg kann er nicht einstehen. Infolgedessen muß auch eine Ansicht, den Lehrvertrag als Werkvertrag zu deuten, abgelehnt werden.

Nach § 611 BGB. ist ein Dienstvertrag dadurch gekennzeichnet, daß das Tätigwerden im Mittelpunkt steht, der eine Teil ist zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Ein Versprechen zur Leistung von Diensten könnte aus § 127 a GewO. abgeleitet werden, wonach der Lehrling zur Folgsamkeit und Treue, zu Fleiß und anständigem Betragen verpflichtet ist. Jedoch kann hiermit keine Leistung als Arbeitsleistung verlangt werden, für die eine Vergütung zu gewähren wäre, zumal der Lohn eines Lehrlings nicht als Vergütung, sondern als Erziehungsbeihilfe zu werten ist. Auch das Verhältnis: Meister — Lehrling unter dem Gesichtspunkt eines bloßen Verhältnisses: Leistung — Vergütung anzusehen, dürfte den tieferen Sinn nicht erfaßt haben, obwohl nach der früheren Anschauung die Ausbildung als Gegenleistung für die Tätigkeit des Lehrlings angesehen wurde. Es heißt nämlich: „Zu den Konsumtibilien als derjenigen Art von Naturalvergütung, deren Empfang für den Arbeitnehmer ohne weiteres einen wirtschaftlichen Erwerb bildet, sind endlich auch zu rechnen die Kenntnisse und Fertigkeiten, die der Arbeitgeber als Lehrmeister dem Lehrling als seinem Arbeitnehmer überliefert. Hierdurch wird das Bedürfnis der Berufsausbildung beim Arbeitnehmer befriedigt und ihm so ein wirtschaftliches Gut verschafft, wie wenn er durch Gewährung handgreiflicher Werkzeuge belohnt würde" [9]).

Materiell lassen sich aber diese gegenseitigen Beziehungen zwischen Lehrherrn und Lehrling überhaupt nicht abwägen, die ihre Voraussetzung in einer persönlichen Bindung haben, in welcher der Meister das Vorbild in jeder Hinsicht für den ihm anvertrauten Jugendlichen ist. Nicht das Darbieten der Dienste,

[9]) Lothmar, Der Arbeitsvertrag, Bd. 1, 1902, S. 692 f.

auch keine möglichst hohe Arbeitsleistung ist das Ziel, sondern im Rahmen einer ordnungsgemäßen Ausbildung und Erziehung zu menschlich und beruflich vollwertigen Facharbeitern kann die Arbeitsleistung ein Mittel zum Zweck sein, für die aber die Ausbildung kein Äquivalent ist.

Auch den Lehrvertrag als Arbeitsvertrag aufzufassen, ist abwegig, da der Arbeitsvertrag als „ein gegenseitiges Schuldverhältnis, ein Austauschvertrag" anzusehen ist, der „abhängige Arbeiten zum Gegenstand hat", somit „als eine Unterart des Dienstvertrages bezeichnet und damit in die Gruppe der gegenseitigen Schuldverhältnisse eingereiht" [10]) wird. Der Arbeitsvertrag entspricht aber nicht dem Wesen „des alten deutschen Treudienstvertrages", das „in einem personenrechtlichen Verhältnis von Herr und Diener" bestand, vielmehr ist „bei ihm das schuldrechtliche Verhältnis vom Versprechen der Dienste und Gegenversprechen der Vergütung" das wesentliche Merkmal. Beim Arbeitsvertrag ist aber nicht ein personenrechtliches Band als Ursprung anzusehen, sondern als die Folge von schuldrechtlichen Beziehungen [11]).

Der Arbeitsvertrag kann aber nicht nach denselben Regeln wie die übrigen Verträge des bürgerlichen Rechtes, wie Kauf, Tausch, Darlehen u. a. behandelt werden. „Ist doch die Arbeit immer und ewig ein Stück Persönlichkeit des Menschen und der Arbeitsvertrag deshalb in allererster Linie ein Stück desjenigen Rechtes, das mit dem Menschen geboren ist und, geschaffen und entfaltet vom Ethos der menschlichen Gemeinschaft und des Menschen als Persönlichkeit, als zwingendes Naturgesetz mit ihnen lebt und wirkt" [12]).

So muß ein Arbeitsverhältnis im Gegensatz stehen zu allen den Rechtsgeschäften, bei denen die vermögensrechtliche Natur im Vordergrund steht, da „unter einem personenrechtlichen Rechtsverhältnis ein dem Wesen nach in besonders intensiver und totaler Art auf Beziehungen von Person zu Person gegründetes konkretes Gemeinschaftsverhältnis" zu verstehen ist, „das die beteiligten Personen als Persönlichkeiten im ganzen, in ihren persönlichen Eigenschaften, Fähigkeiten, Pflichten und Kräften erfaßt und in ein echtes Gemeinschaftsverhältnis einordnet" [13]).

Die Auslegungen, die den Lehrvertrag als gegenseitigen Vertrag gemäß BGB. behandeln, entsprechen nicht dem Wesen der

---

[10]) Siebert, W., Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, 1935, S. 23.

[11]) Ebenda, S. 26.

[12]) Dersch, H., Der Arbeitsvertrag im neuen Staat in: Dtsch. Arb.R., 1933, S. 9 ff.

[13]) Siebert, W., a. a. O., S. 82.

nationalsozialistischen Anschauung, da sie auf das rein Geschäftsmäßige zugeschnitten sind, aber eben nicht auf „ein Verhältnis persönlicher Verbundenheit, auf ein in seinem Wesen durch erzieherische Gemeinschaft und Treuepflicht gekennzeichnetes Rechtsverhältnis angewendet werden können" [14]).

Siebert schlägt daher vor, das Lehrverhältnis als Erziehungs- und Ausbildungsverhältnis zu betrachten und nicht als Arbeitsverhältnis, das dem Arbeitsvertrag anzugleichen ist, da die Leistung eines Jugendlichen nicht von der wirtschaftlichen Seite her und außerdem anders als das Arbeitsverhältnis eines Erwachsenen zu betrachten sei.

Als Grundsatz für ein Berufsausbildungsgesetz soll daher gelten:

§ . . .

„Das Erziehungs- und Ausbildungsverhältnis des Jugendlichen ist kein Arbeitsverhältnis. Es unterliegt daher in erster Linie den besonderen gesetzlichen Bestimmungen über die Berufserziehung des Jugendlichen; die Vorschriften dieses Gesetzes können nur entsprechend angewendet werden" [15]).

Bei einer Neuordnung des Lehrverhältnisses wird die nationale Zwecksetzung für die Gestaltung der Lehre maßgebend sein, um, von der augenblicklichen Lage ausgehend, in die Zukunft zu weisen. Grundlage muß die heutige Anschauung der Arbeit sein, gemäß den Grundgedanken des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit", das Ehre und Persönlichkeit, Treue, Kameradschaft und Gemeinschaftsgeist in den Vordergrund stellt und für jeden gilt, innerhalb wie außerhalb des Betriebes. Der Gemeinschaft „oberstes Gesetz ist die Treue", aus der sich das gemeinsame Schaffen ergibt, die der „tiefste und stärkste Rechtsgrund ist, den wir überhaupt kennen" [16]). Das persönliche Rechtsverhältnis, begründet auf den Eigenschaften und Fähigkeiten der Personen, hat also als Grundlage die Gemeinschaft, die Betriebs- und Volksgemeinschaft.

Vielleicht kann der Lehrvertrag der Zukunft weniger die gegenseitigen Abmachungen über die äußere Ausgestaltung, wie Lehrzeit, Urlaubsfragen, Erziehungsbeihilfen usw. bringen, die einheitlich durch ein Berufsausbildungsgesetz zu regeln wären, als vielmehr die beiderseitige Verpflichtung gegenüber dem Staat.

---

[14]) Siebert, W., Berufsausbildung und Berufsausbildungsgesetz in: Das Junge Deutschland, Jahrg. 30, Heft 2, S. 2 f.
[15]) Siebert, W., ebenda, S. 8.
[16]) Siebert, W., Deutsches Recht, 1936, S. 105.

Da der Sinn der Lehre die Übermittlung der gesamten Erfahrung und des Könnens sein soll, die von Generation zu Generation weiterzugeben ist, muß der Vertrag die Verpflichtung des Lehrmeisters enthalten, sein ganzes Können und Wissen auf beruflichem und außerberuflichem Gebiet weiterzugeben, da die Erhaltung und Mehrung des beruflichen Könnens zu den wesentlichsten Grundlagen der Nation gehört, außerdem den Jugendlichen auf Volk und Staat auszurichten und ihn zu einem nationalsozialistischen Staatsbürger zu erziehen.

Dementsprechend gilt die Verpflichtung des Lehrlings, auch mit all seinen Kräften, mit Eifer und Fleiß danach zu streben, daß das Erziehungsziel erreicht wird. Er muß dem Lehrherrn als seinem Führer in Treue und Gehorsam folgen, um nicht nur fähig zu sein, die Arbeit an sich zu meistern, sondern darüber hinaus zur bestmöglichen Anwendung seiner Arbeitsanlagen zu kommen. Zu diesem Zweck muß er auch alle Möglichkeiten ergreifen, die sich ihm in Kursen und zusätzlicher Berufsschulung bieten, um in seiner Ausbildung vorwärts zu kommen [17]).

Lehrherr und Lehrling aber arbeiten zusammen in dem Bewußtsein, daß die Übermittlung und Aufnahme des Leistungsgutes keine persönlichen Abreden sind, sondern daß sie in der Erfüllung ihrer Aufgaben dem Staate gegenüber verantwortlich sind, und daß durch das beiderseitige Verpflichtungsverhältnis dem Staate gegenüber eine „Bewegung", ein Wachsen in das Lehrverhältnis kommt, und beide, Lehrherr und Lehrling, gemeinsam auf die großen völkischen und staatlichen Ziele des Dritten Reiches ausgerichtet sind [18]), „wobei aber nicht so sehr die rechtliche Abgrenzung maßgebend ist, als vielmehr die Überzeugungskraft der nationalsozialistischen Erziehungsidee, die dem Lehrverhältnis im Bewußtsein des Volkes am nachhaltigsten die richtige Einschätzung sichert" [19]).

---

[17]) Sturmlauf gegen den Lehr„vertrag" in: Das Jg. Deutschland, Jahrg. 30, Heft 1, S. 36.

[18]) Burmann, Allgemeines Lehrlingsrecht in: Handbuch des gesamten Jugendrechts, 1936, Gruppe 7, S. 1.

[19]) Das Junge Deutschland, Jahrg. 31, Heft 1, S. 13.

Der Arbeitsschutz des Jugendlichen.

1. Abschnitt.

Die Arbeitszeitverordnungen.

Die Arbeitskraft des Jugendlichen, dessen Organismus noch in der Entwicklung begriffen ist, verlangt eine pflegliche Behandlung, um Raubbau an der Jugend durch übermäßig zeitliche und dadurch körperliche Beanspruchung zu vermeiden. Die Schonungsbedürftigkeit der Jugend erheischt eine straffe Begrenzung der Arbeitszeit, während die körperliche Ertüchtigung und die staatspolitische Erziehung eine Ausdehnung der Freizeit wünschenswert erscheinen lassen. Denn als Ziel gilt die Erziehung eines körperlich gesunden Nachwuchses, der arbeitsfreudig und berufstüchtig die Arbeit bejaht.

Eine Arbeitszeitregelung für Jugendliche wird auf der Regelung der Arbeitszeit für Erwachsene aufbauen müssen unter Berücksichtigung des Jugendschutzes, um für den Betrieb eine einfache und übersichtliche Rechtsgrundlage zu schaffen. Die Grundlage für eine Arbeitszeitregelung bilden jetzt die Bestimmungen für die Arbeitszeit der Erwachsenen, die für die Jugendlichen entsprechend abgeändert sind und die die Höchstdauer der Arbeitszeit, Beginn und Ende, Pausen und Ruhezeiten regeln [1]).

Der Arbeitsschutz der Arbeitszeitordnung erfaßt in § 2 in Verbindung mit § 1 AZO. [2]) „die Lehrlinge, die sich in einer geregelten Ausbildung befinden", und bestimmt in § 3 AZO., daß „der werktägliche achtstündige Arbeitstag ausschließlich der Pausen die Regel" ist. Eine Ergänzung dieser Bestimmungen findet durch § 137 a GewO. statt, wonach jugendlichen Arbeitern an den Tagen, an denen „sie die gesetzlich zulässige Arbeitszeit hindurch beschäftigt waren, Arbeit zur Verrichtung außerhalb des Betriebes über-

[1]) Arbeitszeitordnung v. 14. 4. 1927, RGBl. I, S. 110; AZO. v. 26. 7. 1934, RGBl. I S. 803; Erl. v. 2. 5. 1935, RGBl. I S. 581; GewO. v. 26. 7. 1900, RGBl. I S. 871; RG. betr. Kinderarbeit in den gewerblichen Betrieben v. 30. 3. 1903, RGBl. S. 113.

[2]) AZO.: Verordnung über die Arbeitszeit v. 14. 4. 1927.

haupt nicht übertragen oder für Rechnung Dritter überwiesen werden" darf.

Als jugendliche Arbeiter gelten allgemein die nicht mehr volksschulpflichtigen Personen beiderlei Geschlechts bis zum vollendeten 18. Lebensjahr, wobei für eine Arbeitszeitregelung zwei Gruppen unterschieden werden müssen, und zwar die Jugendlichen bis zu 16 Jahren und die von 16 bis 18 Jahren.

Grundsätzlich muß bei der Festlegung der Arbeitszeit der Achtstundentag die Regel bilden, während bei den Erwachsenen die Durchführung dieser Bestimmungen durch die verschiedensten Bedürfnisse des Arbeits- und Wirtschaftslebens Abänderungen und Ausnahmen fordert. Diese Ausnahmen dürfen aber nicht bei den in der Ausbildung begriffenen Jugendlichen Gültigkeit haben. Eine gewisse Beweglichkeit in der Festsetzung der Arbeitszeit muß allerdings anerkannt werden. Da auch die Forderung eines freien Nachmittags vor Sonn- und Feiertagen erhoben wird, um dem Jugendlichen eine Freizeit von mindestens 40 Stunden bis zum Wiederbeginn der Arbeit zu sichern, muß die Forderung einer täglich ganz gleichen Arbeitszeit unerfüllt bleiben.

Bei den folgenden Erwägungen über eine Verlängerung der Arbeitszeit scheiden die Jugendlichen im Alter bis zum vollendeten 16. Lebensjahr aus, da bei ihnen der Körper, der in der Entwicklung ist, durch den Wechsel von der Freiheit während der Schuljahre zur Gebundenheit während der Betriebsarbeit außerordentlich beansprucht wird.

Die Verlängerungen der Arbeitszeit sind nach den geltenden Bestimmungen beschränkt auf Notfälle und auf Vor- und Abschlußarbeiten. Für eigentliche Mehrarbeit der ganzen Gefolgschaft oder einzelner Betriebsabteilungen gibt es gemäß des geltenden Arbeitszeitrechtes drei Formen, und zwar die Verlängerung der Arbeitszeit durch den Betriebsführer, die Verlängerung durch die Tarifordnung oder an deren Stelle die Verlängerung durch die Aufsichtsbehörde [3]).

Bei einer Verlängerung der Arbeitszeit dürfte jedoch der Betriebsführer niemals allein entscheiden, sondern die Bewilligung müßte in jedem Fall abhängig gemacht werden von einer Genehmigung durch das Gewerbeaufsichtsamt. Dabei würde eine Verlängerung der Arbeitszeit nur vertretbar sein, wenn Kräfte für die Fertigstellung der Arbeiten fehlen, und zwar muß bei einer vorübergehenden Verlängerung der Arbeitszeit immer der Schutz der jugendlichen Arbeitskraft der Grundsatz sein, niemals aber

[3]) Sitzler, F., Die Arbeitszeit der Jugendlichen in: Das Jg. Deutschland, Jahrg. 30, Heft 3, S. 1 ff.

die wirtschaftliche Erwägung, daß jugendliche Arbeitskräfte billiger sind.

Eine Beschränkung der Arbeitszeit findet nach § 10 AJO. keine Anwendung „auf vorübergehende Arbeiten in Notfällen" und „in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen des Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders, wenn Rohstoffe und Lebensmittel zu verderben oder Arbeitserzeugnisse zu mißlingen drohen (§ 11 AJO.). Hier ist wohl die selbstverständliche Folge der Betriebsverbundenheit, daß ohne jede Ausnahme der einzelne mit seinen Kräften mithilft, bis der Notstand oder die Gefahr überwunden ist.

Bei bestimmten Arbeiten kann die zulässige Arbeitszeit für jugendliche Arbeiter überschritten werden gemäß § 4 AJO. bei „Arbeiten zur Bewachung der Betriebsanlagen, zur Reinigung und Instandsetzung, durch die der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebes bedingt ist, und durch Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt". Hierher gehören die sogenannten Vor- und Abschlußarbeiten [4]), die regelmäßig außerhalb der Arbeitszeit vorgenommen werden müssen. Vorgesehen ist hierbei für die 14- bis 16jährigen eine Verlängerung der Arbeitszeit um eine Stunde bei normaler achtstündiger Arbeitszeit, und für die über 16 Jahre alten eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit um zwei Stunden (§ 4 AJO.).

Eine Überschreitung der Arbeitszeit über 10 Stunden darf nach § 9 Abs. 1 AJO. nur „aus dringenden Gründen des Gemeinwohls" verlängert werden bei einer befristeten Genehmigung durch die Gewerbeaufsicht, wenn es sich hierbei um Arbeiten handelt, für deren Ausführung eine Vertretung für andere im Betrieb Tätige nicht möglich ist oder eine Heranziehung betriebsfremder Arbeitnehmer dem Betriebsführer nicht zugemutet werden kann [5]).

Hier müßte eine gesetzliche Regelung eintreten, da ein zehnstündiger Arbeitstag für einen Jugendlichen viel zu lang ist, auch wenn diese Regelung nur für vorübergehende Zeit durchgeführt wird. Denn dies ergibt eine 60-Stunden-Woche gegenüber der normalen Arbeitszeit von 48 Stunden. Als höchstzulässige Verlängerung dürfte für die Jugendlichen bis zu 18 Jahren eine Arbeitszeit von 51 Stunden wöchentlich gelten, was einer täglichen Verlängerung von ½ Stunde entsprechen würde.

---

[4]) Eine Aufzählung der Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten im Sinne des § 9, Abs. 1, AJO. ist durch eine AusfBest. v. 29. 4. 1927 erfolgt (Landmann, II, Anh. 1, S. 930).

[5]) Sting, H., a. a. O., S. 32.

Nach einer Untersuchung von Mewes [6]) hatten nur 63 v. H. von befragten Jugendlichen eine Arbeitszeit von 48 Stunden, während 9 v. H. mehr als 60 Stunden arbeiteten, eine Tatsache, die zum Teil auch heute noch Gültigkeit hat.

Die Vor- und Abschlußarbeiten, wie Abschmieren, Reinigen und Ingangsetzen der Maschinen, Reinigen der Arbeitsplätze und der Werkstatt, sind Arbeiten, die außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit auszuführen sind. Zieht man hierzu Lehrlinge heran, so sollten bei den bis zu 16 Jahre alten die Zeiten außerhalb der üblichen Arbeitszeit durch späteren Beginn oder früheres Aufhören ausgeglichen werden, da neben dem Schutz ihrer Arbeitskraft auch ihre Arbeitsleistungen noch nicht so mit denen der erwachsenen Mitglieder verbunden sind, wie bei den 16- bis 18jährigen. Für diese würde auch das Hinzuziehen zu den Vorbereitungs- und Abschlußarbeiten und der damit verbundenen verlängerten Arbeitszeit von höchstens einer halben Stunde täglich vom erzieherischen Standpunkt zu vertreten sein. Denn der Lehrling soll ja nicht nur an den im Betrieb befindlichen Maschinen ausgebildet werden, sondern auch mit den Arbeiten zum Ingangsetzen, Reinigen und Instandhalten derselben vertraut werden und beizeiten erfahren, sich durch eine erhöhte Bereitschaft, auch durch ein Opfer, in den Geist der Betriebsgemeinschaft einzufügen [7]).

Eine Verkürzung der Arbeitszeit müßte stattfinden für den gesetzlichen Berufsschulunterricht. Nach den Bestimmungen des § 120 Abs. 1 GewO. ist dem Jugendlichen die zum Besuch der Schule notwendige Zeit zu gewähren, während eine Verpflichtung, die Berufsschulzeit als Arbeitszeit anzurechnen, nicht besteht, obwohl der Berufsschulunterricht ebenso der Berufsausbildung dient wie die Arbeit im Betrieb [8]).

In vielen Fällen, in denen die Berufsschulzeit in die Arbeitszeit fällt, findet die Anrechnung statt. Nach den Feststellungen von Mewes [9]) bei insgesamt 130 000 männlichen Jugendlichen lagen bei 48,6 v. H. die Berufsschulstunden innerhalb der Arbeitszeit, bei 3,7 v. H. außerhalb der Arbeitszeit und bei 42,1 v. H. teilweise außerhalb der Arbeitszeit. (Bei 5,6 v. H. fehlten die Angaben.) Hieraus ergibt sich, daß bei 42,1 v. H. der Jugendlichen wahrscheinlich auch keine Anrechnung der Unterrichtszeit stattfindet, da meist der Unterricht um 13 Uhr beginnt und bis in die Abendstunden dauert.

---

[6]) Mewes, B., Die erwerbstätige Jugend, 1929, S. 54.

[7]) Die Arbeitszeit des Jugendlichen in: Soziale Praxis, Jahrg. 45, Heft 35 ff.

[8]) Boldt, H., Die Berufsschulzeit gilt als Arbeitszeit in: Das Jg. Deutschland, Jahrg. 30, Heft 7, S. 8 ff.

[9]) Mewes, B., a. a. O., S. 64 f.

Die Nichtanrechnung der Berufsschulzeit beeinträchtigt natürlich auch die Berufsausbildung der Jugendlichen, da die Schüler dann nicht mehr in der Lage sind, dem Unterricht bis zum Schluß mit voller Aufmerksamkeit zu folgen. Außerdem kann auch die Freude am Schulbesuch und der gute Wille stark beeinträchtigt werden, wenn außerdem die Schulzeit nicht bezahlt wird (nach Mewes ist dies durchschnittlich bei 14 v. H. der Fall).

Noch schlimmer können sich die Folgen auswirken, wenn der Jugendliche im Anschluß an die Unterrichtszeit die „versäumten" Stunden nachholen muß. Infolge der körperlichen und geistigen Ermattung wird der Jugendliche unaufmerksamer, so daß neben einer Beeinträchtigung der Berufsausbildung auch Betriebsunfälle sich leichter ereignen können. Hier würde sich eine gesetzliche Regelung der Anrechnung im Interesse des Arbeitsschutzes und der Heranbildung auch eines theoretisch gut ausgebildeten Nachwuchses unbedingt notwendig erweisen.

Der Anfang und das Ende der Arbeitszeit sind grundsätzlich geregelt in § 136 GewO., wonach „die Arbeitsstunden der jugendlichen Arbeiter nicht vor 6 Uhr morgens beginnen und nicht über 8 Uhr abends dauern dürfen"; ferner ist „nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dem jugendlichen Arbeiter eine ununterbrochene Ruhezeit mindestens von 11 Stunden zu gewähren". (§ 20 Abs. 7 AZO. in Verbindung mit § 16 Abs. 1—3 AZO.)

Nach geltendem Recht werden als Ruhepausen die Pausen zwischen Ende und Beginn der Arbeitszeit und die Pausen innerhalb der Betriebsanwesenheit angesehen. Bei den letzteren gilt, daß eine Pause „nur dann gegeben ist, wenn während der Unterbrechung jede Verpflichtung zu einer Leistung ausgeschlossen ist". (§ 21 Abs. 1 AZO.)

Die Arbeitszeitordnung vom 26. 7. 1934 bemißt die Pausen für jungendliche Arbeiter nach der täglichen Arbeitszeit ohne Berücksichtigung des Alters. Bei einer Arbeitszeit bis zu 4 Stunden braucht keine Pause gewährt zu werden, bei einer Beschäftigung bis zu 6 Stunden ist eine viertelstündige Pause und bei mehr als 6 Stunden bis zu 8 Stunden ist eine halbstündige oder sind zwei viertelstündige Pausen zu gewähren. Bei mehr als 8 Stunden Arbeitszeit sind 2 Stunden Pause vorgesehen. (§ 21 Abs. 2 AZO.)

Diese Pausenregelung ist im ganzen sehr unausgeglichen, da eine Pause von insgesamt einer halben Stunde bei achtstündiger Arbeitszeit zu wenig ist, während eine Pause von insgesamt 2 Stunden bei einer Beschäftigung von über 8 Stunden unter Berücksichtigung der noch übrigbleibenden Freizeit zu viel ist.

Günstiger wäre vielleicht eine Regelung unter Berücksichtigung des Alters der Jugendlichen, durch die den Jugendlichen bis zu 16 Jahren eine Pause von einer Stunde bei einer Arbeitszeit von 6 bis 8½ Stunden zugebilligt werden müßte, den Jugendlichen von 16 bis 18 Jahren aber für die gleiche Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens einer halben Stunde [10]).

Jedenfalls ist die augenblickliche Vorschrift über die Dauer der Pausen bei mehr als achtstündiger Arbeitszeit zu lang, da beim Arbeitstag auch der Hin- und Rückweg, evtl. auch Überstunden, Berufsschulzeit, soweit sie außerhalb der Arbeitszeit liegen, zu berücksichtigen sind.

Dies ergibt nach Mewes [11]) für Metallarbeiterlehrlinge in Großstädten einen durchschnittlichen Arbeitstag von 11¼ Stunden und von 12¼ Stunden in Städten unter 5000 Einwohnern.

Somit ergeht die Forderung, neben einer straffen Begrenzung der Arbeitszeit auch eine solche Pausenregelung zu finden, daß den Jugendlichen eine genügende Freizeit bleibt, die der Erholung und der körperlichen Ertüchtigung dient, berufliche Weiterbildung und staatspolitische Erziehung ermöglicht. Dieser Aufgabe sollen auch die freien Nachmittage vor Sonn- und Feiertagen dienen, die keine Herabsetzung der Wochenarbeitsstunden bezwecken, wenn die ausfallende Arbeitszeit von 2 bis 3 Stunden am Sonnabend innerhalb der zulässigen Grenzen auf die übrigen Arbeitstage verteilt wird.

Jede Berufserziehung muß nämlich auch darauf Bedacht nehmen, daß die Maßnahmen der Freizeitgestaltung nicht ohne Einfluß auf die „Formung des beruflich-wirtschaftlichen Brennpunktes" sein können [12]).

Die körperliche und geistige Erholung in der Freizeit schafft einen Ausgleich zu den Anspannungen, lockert den Jugendlichen auf und macht ihn für den neuen Arbeitstag bereit. Kann der Jugendliche außerdem seinen persönlichen Neigungen und seinem Streben nach Vorwärtskommen und Weiterentwicklung leben, so wird er willig, arbeitsfreudig, bejahend die Arbeit im Betrieb machen und sich gerne und bereit in den Dienst der Betriebsgemeinschaft stellen.

Jedoch braucht der Jugendliche gerade in den Jahren der Entwicklung einer Ausrichtung auf eine Idee, auf ein Ziel, er braucht eine Führung und Leitung, wenn seine Entwicklung eine totale,

[10]) Weigelt, W., Die Ruhezeit der Jugendlichen in: Das Jg. Deutschland, Jahrg. 30, Heft 7, S. 32 ff.
[11]) Mewes, B., a. a. O., S. 68 f.
[12]) Heering, W., Staatsbürgertum und Staatsbürgerkunde, 1931, S. 338.

den ganzen Menschen umfassende sein soll, nicht bloß eine Züchtung einzelner Eigenschaften, die ihn entwurzeln und eine Störung für ihn und die Gemeinschaft sein können.

Hier liegt die Aufgabe der HJ., SA. und SS., die den jungen Menschen auf die Gemeinschaft des Volkes und auf den Staat ausrichten, und welche die körperliche, die weltanschaulich-kulturelle, die beruflich-wirtschaftliche und die gesellschaftliche Schulung umfaßt.

So kann Ertüchtigungsarbeit geleistet werden, die sich auf die Staatsnotwendigkeiten stützt und die Erfordernisse der Wahrung, Ordnung und Entfaltung der Volkskraft erfüllt, hinter dem der Wille zur Gesunderhaltung und zur Leistungssteigerung steht. Nicht Jugendschutz oder Jugendhilfe, sondern Jugendertüchtigung ist das Ziel.

Die HJ. hat nicht aus behördlichen Anordnungen ihre Aufgabe, sondern aus dem Leben der Gegenwart, „aus dem Willen zur Tat, zum praktischen Anpacken und zur politischen Aufbauarbeit". Ihre Ertüchtigung umschließt und erstreckt sich auf „eine totale Mobilmachung der Jugend zur Leistung" [13]).

2. Abschnitt.

Urlaubsregelung.

Aus dem Gedanken heraus, daß Ertüchtigung der Jugendlichen Ziel und Aufgabe der Jugendarbeit ist, wurde auch die Aktion für eine Neufassung der Arbeitszeitbestimmungen und der Urlaubsregelung aufgenommen, da dem Recht auf Urlaub auch eine Pflicht zum Urlaub entspricht. Hierbei darf nicht von wirtschaftlichen Erwägungen, von Erfolgsberechnungen ausgegangen werden, wenn es sich darum handelt, daß der einzelne nicht nur einen Anspruch auf Erhaltung und Förderung seiner Arbeitskraft hat, sondern auch einen Anteil am kulturellen Leben der Nation und den natürlichen Schönheiten seines Vaterlandes beanspruchen darf.

Mit Recht schaltet sich hier die HJ. ein und faßt die Jugendlichen in den Ferien in Lagern zusammen, wo sie die landschaftlichen Schönheiten, bodenständige und stammesbedingte Eigenheiten der Bevölkerung kennen, anerkennen und achten lernen, neben dem Erlebnis der Ungebundenheit im Freien, der freiwilligen Einordnung in die Gemeinschaft und Kameradschaft. Nicht mehr Urlaub oder überhaupt Urlaub für den Jugendlichen, sondern Urlaub, der durch sein Erleben den Jugendlichen zu erhöhter und freiwilliger Leistung anspornt, ist das Ziel.

[13]) Das Jg. Deutschland, Heft 1, 1936, S. 3.

So ist der Anspruch der Jugend auf Gewährung von Urlaub auch gerechtfertigt zur Erhaltung der körperlichen und geistigen Kräfte des Nachwuchses im Interesse der Allgemeinheit. Die regelmäßige Gewährung von Urlaub ist somit keine Forderung von individueller Fürsorge, sondern eine Verpflichtung von gesamtvölkischer Bedeutung, sowohl für den Betriebsführer, der als Treuhänder der Gemeinschaft die Pflege der Arbeitskraft hat, wie auch für den Gefolgsmann, der durch richtige Nutzung des Urlaubs zur Erhaltung seiner Arbeitskraft beizutragen hat [14]).

Trotzdem besteht zur Zeit noch keine gesetzliche Regelung des Urlaubs, vielmehr sind die Urlaubsbestimmungen in Betriebsordnungen, Lehrverträgen oder in Tarifverordnungen enthalten. Außerdem sind vom Reichshandwerksmeister und den Industrie- und Handelskammern Richtlinien für die Gewährung von Urlaub erlassen. Vorbildlich für eine gesetzliche Regelung können eine Reihe von Tarifverordnungen sein, die unter Berücksichtigung des Alters der Jugendlichen die Zahl der Urlaubstage festgesetzt haben. Im allgemeinen geht man heute davon aus, den jüngeren Lehrlingen mehr Urlaub zu gewähren als den älteren, während früher die Ansicht, mit steigendem Alter mehr Urlaubstage zu gewähren, üblich war. Dies ergibt sich auch aus der folgenden Aufstellung [15]):

Lehr- oder Berufsjahr	Tage			
	0	6	8	10
1.	18%	14%	4%	3%
2.	13%	18%	9%	16%
3.	9%	18%	15%	5%
4.	8%	42%	10%	5%

Im allgemeinen werden die Richtlinien der Treuhänder der Arbeit, die nur Mindestbestimmungen enthalten, von den Betriebs-

[14]) Die Arbeitszeit des Jugendlichen in: Soziale Praxis, Jahrg. 46, Heft 4, Sp. 111 f.

[15]) Kühmann, W., Der Urlaub des deutschen Jungarbeiters in: Das Jg. Deutschland, Jahrg. 30, Heft 7, S. 14 ff.

führern bereitwilligſt angenommen und ausgeführt, wie nachſtehende Überſicht zeigt [16]):

	Es waren ohne Urlaub	Es erhielten 1 Woche	Es erhielten mehr als 2 Wochen
1933	45%	15%	5%
1934	23%	34%	8%
1935	12%	60%	14%

Zur einheitlichen Urlaubsregelung werden daher für 1937 vom Jugendamt der Deutſchen Arbeitsfront in Verbindung mit der Hitler-Jugend folgende Regelungen angeſtrebt [17]):

Mindeſtdauer des Urlaubs für jedes Kalenderjahr bis zu dem Jahr, in dem der Jugendliche vollendet

das 16. Lebensjahr . . . . 18 Arbeitstage,
das 17. Lebensjahr . . . . 15 Arbeitstage,
das 18. Lebensjahr . . . . 12 Arbeitstage.

Die Urlaubsdauer erhöht ſich immer auf 18 Tage, wenn der Jugendliche mindeſtens 10 Tage an einem von der HJ. geführten Lager teilnimmt. Bei dem Urlaub iſt eben auch das Entſcheidende, daß der Urlaub ſinnvoll verbracht wird, wie es ſich in den Lagern der HJ. ergibt. Als ſelbſtverſtändliche Vorausſetzung gilt, daß dem Jugendlichen während der Urlaubstage auch die ſonſt übliche Erziehungsbeihilfe als „Verpflegungsgeld" gewährt wird.

Erziehung zur Perſönlichkeit verlangt neben der beruflichen Ausbildung auch eine genügende Freizeit für die Beteiligung am Leben der Familie, für die perſönliche Weiterbildung und für die volksgemeinſchaftliche Erziehung durch HJ., SA. oder SS. zum zukünftigen Staatsbürger.

---

[16]) Rühmann, W., Der Urlaub des deutſchen Jungarbeiters in: Das Jg. Deutſchland, Jahrg. 30, Heft 7, S. 14 ff.

[17]) Burmann, H., Handbuch des geſamten Jugendrechts, 1936, Gruppe 11, S. 41.

Die Ausgestaltung der Berufserziehung.

1. Abschnitt.

Die Ausbildung und Erziehung im Betrieb.

Die Arbeiten in der Industrie können je nach dem Grade der Spezialisierung und Typisierung von „gelernten" Facharbeitern oder „angelernten" Arbeitern ausgeführt werden. Man unterscheidet danach in der Wirtschaft den „gelernten Facharbeiter", der eine ordnungsgemäße Lehre als Fachkraft im Metallgewerbe abgeschlossen hat und während seiner Lehrzeit eine gründliche praktische und theoretische Ausbildung erfahren hat [1]), während der „Spezial- oder Hilfsarbeiter" als „angelernter Arbeiter" für ein begrenztes Spezialgebiet vorgebildet und dessen Haupteinsatzgebiet die Serienfabrikation ist. Die Ausbildung dieser angelernten Arbeiter, die sich meist aus denjenigen rekrutieren, die das Ziel der Volksschule nicht erreicht und deshalb keine Lehrstelle erhalten haben, dauert von 6 Wochen bis zu 2 Jahren. Sie erhalten je nach der Bedeutung ihrer Verwendungsmöglichkeit eine handwerkliche Grundausbildung und eine Sonderausbildung, z. B. als Fräser oder Hobler, Revolverdreher oder Schleifer usw., die durch eine theoretische Unterweisung in der Berufs- oder Werkschule ergänzt wird, und die sich auf das Anfertigen und Lesen von Skizzen, auf Arbeits- und Werkstoffkunde erstreckt [2]). Umstellungen in der Produktion, die durch neue Erfindungen, Rohstoffmangel und dergl. bedingt sind, lassen sich mit dem angelernten Arbeiter durchführen, wenn er seiner Vorbildung entsprechend an anderer Stelle im Produktionsprozeß für eine ähnliche Arbeit wieder eingesetzt werden kann.

---

[1]) Anordn. des Präsidenten der Reichsanst. f. Arbeitsvermittl. u. Arbeitslosenversf. (ADAV.), betr. Arbeitseinsatz von gelernten Metallarbeitern v. 29. 12. 34.

[2]) Durst, H., Der angelernte Arbeiter im Großbetrieb in: Techn. Erziehg., Jahrg. 11, Heft 6, S. 61 f.

Die heutigen Bestrebungen laufen, wie bereits erwähnt [3]), darauf hinaus, den Unterschied zwischen dem Facharbeiter mit abgeschlossener Lehrzeit und dem „angelernten" Arbeiter insofern aufzuheben, als auch für den kurzfristig auszubildenden Jugendlichen ein Lehrvertrag für die Dauer von zwei Jahren auf der Grundlage eines Ausbildungs- und Erziehungsvertrages abgeschlossen werden soll. Denn auch der angelernte Arbeiter soll zuerst eine grundlegende handwerkliche Vorbildung erhalten, ehe er für seinen Spezialberuf eine Ausbildung erhält. Nach dieser Grundausbildung soll jeder nach entsprechender Eignungsprüfung und Auslese im Rahmen seiner Möglichkeiten auf den Platz gestellt werden, der ihm eine Befriedigung durch den Beruf gibt, in welchem er eine grundlegende Ausbildung erfahren hat. So werden auch die Weiterbildungsmöglichkeiten vergrößert und Aufstiegsmöglichkeiten gegeben, auch dadurch erfolgt ein Erhöhen des Selbstbewußtseins und eine „organische Verbindung von Mensch und Arbeit". Auch der „angelernte" Arbeiter soll in seiner Arbeit eine Lebensaufgabe sehen, den Betrieb als Heimat empfinden, so daß hiermit die Bodenständigkeit des Arbeiters gefördert und ein wirkliches Einordnen in die Betriebsgemeinschaft erreicht wird.

Auch die Jugend hat diese Aufgabe erkannt, indem im jährlichen Reichsberufswettkampf nicht nur die in der Lehre befindlichen Jugendlichen, sondern auch die Hilfsarbeiter zur Leistung an diesem Leistungswettkampf aufgerufen werden.

Soll aber das Erziehungsziel die allseitige Leistungsfähigkeit sein, so kann nur eine geordnete jahrelange Lehre, die auf dem Prinzip der Qualitätsarbeit beruht, die Grundlage für eine gute und vielseitige Ausbildung zum vollwertigen Facharbeiter sein, der außer seinem vielseitigen beruflichen Können auch die wirtschaftlichen und politischen Zusammenhänge des Lebens erfaßt hat. Daher muß die Schulung dieses Nachwuchses aufbauen auf dem Wissen um Sinn und Zweck der Arbeit, und soll erreichen, daß der Facharbeiter ein tätiger und wendiger Mitarbeiter an allen betrieblichen Fragen wird.

Das Hauptgewicht der Erziehung liegt in der praktischen Unterweisung, denn von sechs Arbeitstagen sind fünf Tage mit praktischer Arbeit und ein Tag mit dem Besuch der Berufs- oder Werkschule ausgefüllt, und daher muß eine richtige Ordnung in der praktischen Ausbildung angestrebt werden.

Die handwerkliche Ausbildung kann in einer Verbindung von Lehrwerkstatt und Betrieb erfolgen, nur in der Lehrwerkstatt oder

[3]) Vgl. S. 19 f. dieser Arbeit.

nur im Betrieb. Welche von diesen Ausbildungsmöglichkeiten ergriffen wird, hängt von der Art des Betriebes, von der Anzahl der Lehrlinge und von den Berufen ab, für die Jugendliche ausgebildet werden sollen.

Ein Betrieb mit einheitlich-beruflich ausgerichteter Arbeiterschaft ist viel eher in der Lage, eine konsequente berufliche Ausbildung durchzuführen, als ein Betrieb, der neben metallgewerblichen Berufen verschiedenster Art noch holzgewerbliche Lehrlinge (Modelltischler) oder Gießer- und Formerlehrlinge ausbildet.

Für jede Erziehung muß aber die charakterliche und fachliche Schulung Hand in Hand gehen, wenn folgende Forderungen erfüllt werden sollen [4]):

1. den Jugendlichen richtig zur Arbeit anzulernen,
2. den Jugendlichen zu der Erkenntnis zu führen, daß sein ganzes Tun und Lassen innerhalb und außerhalb des Betriebes darauf gerichtet sein muß, durch treue Mitarbeit den Betrieb leistungs- und somit lebensfähig zu erhalten,
3. aus dem Jugendlichen einen für die Volksgemeinschaft wertvollen Menschen zu machen,
4. den Jugendlichen durch vielseitige fachliche Ausbildung in Verbindung mit theoretischer Unterweisung zu einem wendigen, jederzeit einsatzbereiten Facharbeiter zu machen.

Die Forderungen lassen sich durch die Verbindung: Lehrwerkstatt — Betrieb erfüllen, wenn bei der Ausbildung in der Lehrwerkstatt das Verstehen der Arbeit im Vordergrund steht und im Betrieb das Üben bis zur vollkommenen Beherrschung der Arbeit.

Die Ausbildung und Erziehung in der Verbindung Lehrwerkstatt — Betrieb ist auch deswegen am günstigsten, da der Jugendliche mit Rücksicht auf den Wechsel von Schule zum Beruf, von Freiheit zur Gebundenheit und mit Rücksicht auf seine körperliche und geistige Entwicklung allmählich in der Lehrwerkstatt in seine neuen Aufgaben eingeführt wird, um nach Beherrschung der Arbeitstechniken und dem Vertrautsein mit der Arbeit in den Betrieb eingereiht zu werden.

Man wird damit beginnen, daß man die Anfänger zunächst mit der Geschichte des Werkes bekannt macht, dann die Erzeugnisse darstellt, die verwendeten Rohstoffe usw. kurz erläutert; daneben wird der neuaufgenommene Lehrling mit den wichtigsten Werkzeugen vertraut gemacht, lernt ihre Benennung, Bezeichnung und Verwendung kennen; ihm werden seine Arbeiten, die er zu-

[4]) Anregungen, a. a. O., Folge 14, Dez. 1936, S. 163.

nächst zu machen hat, an Hand von Probestücken gezeigt und so eine Spannung im Anfänger geschaffen, der nun nach Betätigung drängt und der die zu lösenden Aufgaben auf einmal bewältigen will. Notwendig ist es dann, diesen Eifer möglichst lange wach zu halten oder sogar noch zu steigern.

Gerade „der Eintritt in das Berufs- und Erwerbsleben ist einer jener großen Wendepunkte, die im Leben eines jeden Menschen" entscheidend für das spätere Leben sind und die im Menschen eine besondere Bereitschaft auslösen. So kann die Einführung in die Gemeinschaft der schaffenden Volksgenossen durch eine besondere Form zu einem ungewöhnlichen Erlebnis gesteigert werden, das den notwendigen erzieherischen Maßnahmen eine tiefe und nachhaltige Wirkung sichern wird [5]).

Als mustergültig kann hierbei die Lösung dieser Fragen durch die Junkerswerke in Dessau gelten [6]). Die Jugendlichen kommen am ersten Tage während des Vormittags, treten an zur Flaggenhissung und zum Flaggenspruch, an den der Ausbildungsleiter eine Ansprache anknüpft, die in der Forderung vom Verantwortungsbewußtsein auf Grund des gegebenen Vertrauens gipfelt. Danach folgt die Aufnahme in die Betriebsgemeinschaft durch Handschlag. Die neuen Lehrlinge erhalten dann Schrankschlüssel, Werkzeugmarken und Werkstatthefte, werden in Arbeitskameradschaften eingeteilt und an ihre Arbeitsplätze geführt. Sie werden sich nun selbst überlassen und können die erhaltenen Werkzeuge mit dem beiliegenden Verzeichnis vergleichen, wobei sie sich untereinander unterstützen können, denn was einer nicht weiß, kennt vielleicht der andere.

Die Aushändigung der Schlüssel und Werkzeugmarken soll dem jungen Menschen ein Symbol der neuen Macht und des Vertrauens sein, das ihm von den Erwachsenen eingeräumt wird [7]). Damit, daß alles für ihn vorbereitet wird, z. B. Werkzeugkasten und Schrank mit seinem Namen versehen sind, wird der Lehrling von Anfang an den Eindruck bekommen, daß der Betrieb auf ihn wartet, auf ihn rechnet und er sich nun bemühen muß, die an ihn gestellten Erwartungen zu erfüllen.

Die praktische Arbeit beginnt dann an den folgenden Tagen, wobei zunächst alle Lehrlinge die gleichen Arbeiten auszuführen haben, und die nachfolgende Arbeit immer erst dann angefangen wird, wenn die vorhergehende dem gestellten Gütemaßstab ent-

---

[5]) Berufseinführung der Lehrlinge in: Grundlehrgang „Eisen erzieht", S. 8, herausg. v. Amt für Berufserziehung u. Betriebsführung der DAF., 1936.
[6]) Datsch, Abhandlungen . . . Bd. XII, 1936, S. 17 ff.
[7]) Berufseinführung der Lehrlinge, a. a. O., S. 8 ff.

spricht. Junkers läßt auch während der sechswöchentlichen Probezeit nicht von Anfang an 8 Stunden arbeiten, sondern steigert die Arbeitszeit erst allmählich bis auf 8 Stunden, so daß dem Anfänger der Übergang möglichst leicht gemacht wird.

Die einzelnen Übungsarbeiten, aufgestellt vom Datsch und von der DAF. [8]), sind nach dem Grundsatz: „Vom Leichten zum Schweren" aufgebaut, und danach ist die Reihenfolge der Grundfertigkeiten bestimmt. So soll die erste Übungsarbeit das Geradeführen der schweren Feile erreichen, in der zweiten gilt als Ziel, eine erste Sicherheit in der Hammer- und Meißelführung zu erhalten, daran schließt sich das Feilen auf bestimmte Längen an, dann das Sägen usw. Der Lehrling erhält so die allmähliche Beherrschung des Werkzeugs und die Sicherheit im Gebrauch desselben, und da immer andere Werkstoffe (Baustahl, Gußeisen u. a.) bearbeitet werden müssen, erhält er gleichzeitig Kenntnis von ihren Grundeigenschaften (Festigkeit, Dehnbarkeit, Widerstand, Spannung usw.). Bei den letzten Probearbeiten muß er nun zeigen, ob er eine Sicherheit im Bearbeiten erreicht hat, indem er ein Stück herstellen muß unter Beachtung der Maßhaltigkeit, des Zusammenpassens mit anderen Werkstücken, um schließlich selbst ein Meßwerkzeug, z. B. Winkel, herzustellen.

An diesen Grundlehrgang, der die Fertigkeiten des Bearbeitens des Eisens von Hand und den dabei auftretenden Schwierigkeiten vermitteln soll, schließen sich Lehrgänge an, die den Lehrling mit den wichtigsten Arbeiten des Drehers, wie Schruppen, Schlichten, Absetzen, Formdrehen, Gewindeschneiden und dergl., ferner mit den einfachsten Schmiedearbeiten und Schweißarbeiten vertraut machen soll. Die Arbeiten dieser Lehrgänge müssen von allen Lehrlingen, ganz gleich, ob sie den Beruf eines Drehers, Maschinenschlossers oder Schmiedes erlernen wollen, ausgeführt werden. Die Grundausbildung wird so auf breitester Grundlage durchgeführt und gibt dem Lehrling die Möglichkeit, sich mit den verschiedensten Arbeitsverfahren vertraut zu machen, um möglichst vielseitig zu werden.

Die Arbeiten werden an Hand von Zeichnungen erläutert und die dazu notwendigen Werkzeuge und ihre Verwendung kurz besprochen, und zwar nur die Werkzeuge, die für die jeweilige Übungsarbeit neu hinzukommen. Im Anschluß daran muß der Lehrling eine Skizze des Werkstückes in sein Werkstattheft eintragen und aus eigener Überlegung eine eingehende Beschreibung des Fertigungsganges und der benötigten Werkzeuge vornehmen.

---

[8]) Grundlehrgang „Eisen erzieht", a. a. O., S. 10 ff.

Auf diese Weise wird der Lehrling gezwungen, sich zuerst gedanklich mit der Arbeit auseinanderzusetzen, um durch die eigene Kontrolle später bei der Ausführung die Fehler zu sehen, die durch unsachgemäße Anordnung oder Reihenfolge der Arbeiten entstehen. Wenn auch die Arbeit und die Werkstatthefte vom Erzieher dauernd nachgeprüft und überwacht werden, so ist doch die Selbstkontrolle des Lernenden erzieherisch bedeutend wichtiger, da er damit den eigenen Fortschritt überwacht und sich ständig selbst bewertet. So erhält der junge Lehrling neue Verantwortung, sein Selbstbewußtsein wird erhöht und der eigene Antrieb gefördert.

Während bei den ersten Arbeiten weniger Genauigkeit und Sauberkeit als vielmehr die charakterlichen Momente bewertet werden, wird die spätere Bewertung nach folgenden Gesichtspunkten vorgenommen [9]):

1. Urteil über die Güte der ausgeführten Arbeit, Bewertung der Ebenheit, Genauigkeit, Winklichkeit und Sauberkeit;
2. Urteil nach der Zeit, in der die Arbeit fertiggestellt wurde;
3. Urteil über das Verhalten des Lehrlings bei der Arbeit (Geübtheit, Bescheidwissen, Umsicht und Selbständigkeit);
4. Gesamtcharakteristik des Arbeitenden (Interesse und Verhaltungsweise).

Die Wertungen werden auf einem Arbeitsbegleitschein eingetragen und dann auf einem Gesamt-Bewertungsblatt gesammelt und geben so, auch durch die Darstellung in Kurven, einen sehr guten Überblick über die Leistungen und Fortschritte des Lehrlings.

Mit der gemeinsamen Unterweisung und Einführung der Lehrlinge in den Betrieb werden gleichzeitig Belehrungen über die Unfallverhütung und die Unfallverhütungsvorschriften verbunden. Auch kann durch die Überwachung in der Lehrwerkstatt sofort bei Verstößen gegen die Unfallverhütungsvorschriften eingeschritten werden. Gerade der Anfänger unterschätzt die Gefahren des Berufs, kann aber durch planmäßige Aufklärungsarbeit vor Schaden bewahrt werden. Bedingung für eine wirksame Unfallverhütung in der Lehrwerkstatt ist dann aber auch ein vorbildliches Arbeiten der mit der Erziehung beauftragten Personen, außerdem die Anbringung von Schutzvorrichtungen an Maschinen, die den letzten Anforderungen an die Unfallverhütung entsprechen müssen.

Denn viele Unfälle entstehen durch Leichtsinn und Unachtsamkeit oder durch Bequemlichkeit, wenn Schutzvorrichtungen nicht

---

[9]) Grundlehrgang „Eisen erzieht", a. a. O., S. 4 ff., S. 14 f.

beachtet oder entfernt werden, weil sie irgendwie bei der Erledigung der Arbeiten stören.

Unfallverhütung muß schon vom ersten Tage an des Eintritts in den Betrieb durch eine intensive Schulung einsetzen. Gleichzeitig muß damit im Betrieb eine körperliche Ertüchtigung stattfinden, die Wendigkeit, Geistesgegenwart und Mut entwickelt und zur Beherrschung des Körpers führt. Denn der körperlich gewandte und geschulte Mensch hat weniger Unfälle zu fürchten als der ungewandte.

Letzten Endes ist Unfallverhütung eine Frage der Erziehung und muß dann nicht nur Sache der Lehrwerkstatt, sondern der gesamten Betriebsführung sein, die keine Ausgaben und Mühen scheuen darf, um in jeder Hinsicht erzieherisch zu wirken und im Betrieb vorbildlich zu sein.

Nach der Durchführung der grundlegenden Arbeitstechniken in der Bearbeitung der Werkstoffe an Arbeitsstücken, die nur zur Übung ausgeführt werden, sollen dann die Lehrlinge mit produktiven Arbeiten beschäftigt werden, wie sie im eigentlichen Betrieb ausgeführt werden müssen. Dabei werden dem Lehrling mit der Zuteilung seiner Arbeit gleichzeitig die für die Ausführung notwendigen Begleitpapiere (Werkstoff-, Werkstückbegleitzettel, Lohnblätter u. dergl.) ausgehändigt, die mit Terminangaben und Überwachungskontrollen versehen sind. So wird der Lehrling gleich von Anfang an mit dem notwendigen Zettelwesen des Betriebes vertraut gemacht.

Denn die Lehrwerkstatt soll ein Abbild des Betriebes im kleinen und mit allen Einrichtungen versehen sein, die auch im Betrieb vorhanden sind. Die Bedingungen der Arbeit und ihre Durchführung müssen möglichst die gleichen sein, nur mit dem Unterschied, daß alles, sei es die Anfertigung des Werkstücks, die Ausgabe von Werkzeug, die Verwaltung der Werkstoffe, das Instandhalten der maschinellen Anlagen, das Ausbessern, das Ingangsetzen der Maschinen u. dergl., nur von Lehrlingen ausgeführt wird.

Auch für die Brauchbarkeit und Instandhaltung des eigenen Werkzeuges hat der Lehrling selbst Sorge zu tragen. Er wird von Anfang an dazu angehalten, Werkzeuge, die durch den Gebrauch ihre Verwendungsmöglichkeit verloren haben, selbst in gebrauchsfertigen Zustand wieder zu versetzen. Dadurch wird erreicht, daß der Lehrling die Werkzeuge als sein Eigentum ansieht und sie dementsprechend behandelt. So wird die Eigentumsverfremdung durch ein dem Besitzer ähnliches Verhältnis

gemildert und eine Verbundenheit mit diesem Arbeitsmittel geschaffen, die für manche Unannehmlichkeit der Arbeit entschädigt [10]).

Außerdem lernt der Lehrling hierbei, worauf es bei der Herstellung oder dem Nacharbeiten eines Werkzeuges, z. B. Nachschleifen eines Bohrers, ankommt, und er wird die Fehler, die er bei der Anfertigung des Werkzeuges gemacht hat, sofort bei der Verwendung merken. Werkzeug, vom Lehrling selbst angefertigt und instandgehalten, ist für ihn wertvoller und wird pfleglicher behandelt, als wenn immer ein neues Stück ausgehändigt wird.

In der gleichen Weise, wie der Lehrling ein persönliches Verhältnis zu seinen Arbeitsmitteln bekommt, soll er auch die Lehrwerkstatt als eine Wirtschaftsgemeinschaft ansehen, an deren wirtschaftlichen Erträgnissen er selbst beteiligt ist und deren Verlust oder Gewinn durch seine Arbeit beeinflußt werden kann. Für diese Erziehung zu praktischem Denken und Abwägen von Vor- und Nachteilen ist die Lehrwerkstatt als ein in sich selbständiger Wirtschaftsbestandteil des Gesamtbetriebes ganz besonders in der Lage, ein Bild davon zu vermitteln, wie im Betriebe gewirtschaftet werden muß. Der Lehrling soll mit den Augen des Betriebsführers sehen lernen und die Kosten selbst kalkulieren, um den Unterschied zwischen Arbeitslohn und Warenpreis zu erfassen. Die Lehrlinge sollen zu allen Überlegungen über Kosten und Preise, Liefertermine und Lieferfristen herangezogen werden, wodurch ihr Eifer zu wirtschaftlichem Arbeiten angespornt wird und sie selbst daran interessiert sind, Zeit, Werkstoff und Kräfte möglichst ökonomisch zu verwenden [11]).

Hierbei kommt es außerdem darauf an, dem Jugendlichen das scheinbar trockene Gebiet des betrieblichen Wirtschaftens näher zu bringen. Daher werden Darstellungen gewählt, die dem Jugendlichen aus dem täglichen Leben vertraut sind, wie z. B. Waage, Thermometer u. a., später Kurvendarstellungen, die in Prozenten die Einnahmen und Ausgaben, Verlust und Gewinn, Anteil der einzelnen Unkosten, wie Ausschußarbeit, Strom- und Wasserverbrauch, darstellen, ohne daß bei diesen Verhältnismaßstäben der verwirrende Wertmaßstab des Geldes in Erscheinung tritt. Im Mittelpunkt des Rechnungswesens der Lehrwerkstatt muß die Statistik und nicht die Kostenrechnung stehen.

So wird sich jeder einzelne bewußt werden, daß er ein Teil des Lehrwerkstattbetriebes bedeutet und daß es auf ihn an-

---

[10]) Briefs, G., a. a. O., S. 20.
[11]) Schmedes, H., a. a. O., S. 83.

kommt. Auf diese Weise können die Grundlagen gegeben werden, den wirtschaftlichen Zusammenhängen in Ursachen, Notwendigkeiten und Fehlern auf den Grund zu gehen, um dem Jugendlichen das Rüstzeug zu geben, auch als Erwachsener die inneren wirtschaftlichen Zusammenhänge eines Betriebes zu erkennen, zu beurteilen und daraus die notwendigen Schlüsse zu ziehen [12]).

Die Möglichkeit der Erziehung zum wirtschaftlichen Denken sollte möglichst in jeder Lehrwerkstatt durchgeführt werden, da die einzelnen Feststellungen zur Aufstellung der Aufwendungen und der Erträgnisse sich verhältnismäßig einfach darstellen lassen. Die Leistungen für den Betrieb können aus den Gutschriften durch die auftraggebenden Betriebsabteilungen festgestellt werden unter Berücksichtigung der wirklichen Leistungen, denn für die Lehrwerkstatt gelten andere Maßstäbe. Die Lehrwerkstatt wird mit Rücksicht auf ihre Einrichtung und die pädagogischen Ziele einzelne Arbeiten oft anders ausführen müssen als der Produktionsbetrieb. Denn es dürfte nicht dem Sinn der Erziehung entsprechen, wenn die Lehrwerkstatt nach dem Rentabilitätsprinzip betrieben und nur nach dem Nutzen für den Betrieb abgewogen wird. Berufserziehung im nationalsozialistischen Staate bedeutet nicht allein Steigerung der Leistungsfähigkeit, sondern auch Weckung und Stärkung des Leistungswillens [13]).

Ausbildung des Nachwuchses ist keine Verlust- und Gewinnrechnung, die während der Lehrzeit aufgehen muß, vielmehr wird hier die Grundlage gelegt für das spätere Leben. Dann zeigt sich erst, ob die Aufwendungen den gewünschten Ertrag bringen, ob der ausgelernte Facharbeiter den Sinn und Zweck der Arbeit begriffen hat, ob er aus Freude an der Arbeit seinen Beruf ausübt. Qualitätsarbeit ist nur zu erlangen von einem Facharbeiter, der Berufsstolz und Arbeitsfreude hat und in seiner Arbeit nicht nur das Mittel zum Geldverdienen sieht.

Die Erziehung zur Kameradschaft und zur Gemeinschaft läßt sich gleichfalls am leichtesten in der Lehrwerkstatt durchführen. Das Einordnen in die Gemeinschaft und das Unterordnen unter eine gemeinsame Idee wird erreicht, indem die Lehrlinge zu Arbeitskameradschaften zusammengeschlossen werden, die von einem befähigten älteren Lehrling geführt werden. Hierbei soll

---

[12]) Grobauer, H., Warum und wie bringe ich die Wirtschaftsführung einer Lehrwerkstatt dem Lehrling begrifflich nahe? in: Briefe für den Betriebsbeamten, Sonderdruck, Februarheft 1935.

[13]) Über den Aufwand in der Lehrwerkstatt und seine Deckung in: Anregungen, a. a. O., Folge 14, Dez. 1936, S. 166.

öfters ein Wechsel in der Führung stattfinden, um möglichst viele die mit der Führung verbundenen Verantwortung tragen zu lassen. So wird auch leichter ein gemeinsames Arbeiten, ein Miteinanderarbeiten und eine gegenseitige Unterstützung erreicht, als wenn immer nur einer die Führung hat.

Auch nach außen tritt die Arbeitskameradschaft immer geschlossen auf, täglich bei der Flaggenparade, dann bei Betriebsfeiern, Kameradschaftsabenden usw. Der einzelne weiß, wo er hingehört, wo seine Heimat ist und wo er Verständnis und Hilfe erwarten kann.

Die praktische Ausbildung der Lehrlinge muß so gestuft sein, daß sie im ersten Lehrjahr zu exaktem Arbeiten erzogen werden, im zweiten Lehrjahr bei ihren Arbeiten die Zeit berücksichtigen müssen, während sie in den letzten beiden Jahren auf wirtschaftliches und rationelles Arbeiten Wert legen müssen, um schließlich die Fertigungsmethode der Produktionsbetriebe kennen zu lernen. Daher wird auch allgemein die Lehrzeit so aufgeteilt, daß der Lehrling die ersten beiden Jahre in der Lehrwerkstatt arbeitet und die beiden letzten Jahre im Produktionsbetrieb.

Während er in der Lehrwerkstatt die Grundkenntnisse seines Berufes gewinnt und eine gewisse Selbständigkeit in den vorkommenden Arbeiten erlangt, soll er im Betrieb durch Übung seine Grundfertigkeiten erweitern und soll lernen, auch schwierige Arbeiten nach kurzer Anweisung selbständig zu erledigen.

Vierjährige Lehrwerkstattausbildung ist selten, denn bei allem Willen läßt sich das Tempo und der Rhythmus des Produktionsbetriebes mit seinen wechselnden Anforderungen nicht vollständig auf die Lehrwerkstatt übertragen, wo der einzelne doch immer mehr oder weniger in der Obhut und unter Aufsicht eines Meisters ist. Deswegen wird ein Lehrling, der nur eine Ausbildung in der Lehrwerkstatt gehabt hat, nach dem Abschluß seiner Lehre immer eine längere Anlaufzeit im Betrieb brauchen als ein Lehrling, der bereits im Betrieb einen Teil seiner Ausbildung erhalten hat.

Die Ausbildung während der letzten zwei Jahre erfolgt so, daß die Lehrlinge zu Arbeitskameradschaften zusammengeschlossen werden, welche die gleichen Arbeiten auszuführen haben wie die übrigen Arbeiter, um nach der Einarbeitung schließlich einzelnen Gesellen zugeteilt oder in die Arbeitskolonnen der Erwachsenen eingereiht zu werden. Wichtig ist aber hierbei, daß die Lehrlinge immer unter Kontrolle und Aufsicht bleiben und ihre Fortschritte dauernd überwacht werden. Aus diesem Grunde sollen die Lehrlinge von Zeit zu Zeit, spätestens alle Halbjahr, in der Lehrwerk-

ſtatt in ihren Leiſtungen überprüft werden. Am einfachſten geſchieht es dadurch, daß ein Einheitsſtück innerhalb einer beſtimmten Zeit von allen Lehrlingen des gleichen Ausbildungsſtandes unter gleichen Bedingungen angefertigt werden muß. Hierbei iſt die Möglichkeit zum Vergleich gegeben, ob nämlich ein Lehrlingsjahrgang beſſer oder ſchlechter iſt als früher, ob neue Methoden wirklich den gewünſchten Erfolg gebracht haben, ob die Lehrlinge wirklich lernten, Qualitätsarbeit auch unter Berückſichtigung der Zeit zu liefern, ob ihr Verſtändnis, ihre Einſicht und ihre Erfahrungen für wirtſchaftliches Arbeiten zugenommen haben [14]).

Dieſe Ausbildung, die im Betrieb und in der Lehrwerkſtatt erfolgt, erfüllt am beſten die Bedingungen, den Jugendlichen zu einem „vollwertigen und wendigen Facharbeiter" zu erziehen.

Die Einrichtung von Lehrwerkſtätten erfolgt aber meiſt nur von Großbetrieben oder von Mittelbetrieben mit einheitlicher Facharbeiterſchaft, während bei Mittelbetrieben, deren Gefolgſchaft ſich aus den verſchiedenſten Berufen zuſammenſetzt, und bei Kleinbetrieben die reine betriebliche Ausbildung die Regel iſt [15]).

„So ergab die Unterſuchung eines ſüdweſtdeutſchen Bezirkes, daß in der Metallinduſtrie bei einer Gefolgſchaft von 23 000 Arbeitern rd. 1800 (8 %) Lehrlinge vorhanden waren, von denen nur etwa $^1/_3$ in Betriebslehrwerkſtätten und Lehrecken eine planmäßige Ausbildung erhielt und $^1/_3$ gänzlich auf eine planmäßige Ausbildung verzichten mußte" [16]).

Bei einer Ausbildung nur im Betrieb werden die Lehrlinge meiſt einzelnen Facharbeitern oder Kolonnen zugeteilt und ohne Rückſicht auf Planmäßigkeit mit Arbeiten beſchäftigt, die im Produktionsgang anfallen, in der erſten Zeit ſogar meiſt nur mit Handreichungen oder ſonſtigen Hilfeleiſtungen beſchäftigt. Dann kommt hinzu, da ein Betrieb der Produktion und nicht der Erziehung dient, daß mit Produktionsänderungen oder ſaiſonmäßigen Schwankungen eine Änderung der Belegſchaft entſtehen kann und ſo eine geordnete Ausbildung, ſofern noch eine gewiſſe Planmäßigkeit vorhanden iſt, in Frage geſtellt oder unmöglich gemacht werden kann. Außerdem werden durch die Schwankungen in der täglich anfallenden Arbeitsmenge die einzelnen Arbeiter und Meiſter verſchieden beanſprucht, ſo daß eine gleichmäßige Über-

---

[14]) Fraenkel, K., Facharbeiterprüfung unter Zeitkontrolle in: Arbeitsſchulung, Jahrg. 1, Heft 2, S. 27.

[15]) Schmedes, H., a. a. O., S. 65; Rennſchmidt, L., a. a. O., S. 17.

[16]) Die Lehrwerkſtatt in der Planung in: Anregungen, a. a. O., Dez. 1936, Folge 14, S. 165.

wachung und Prüfung der Arbeiten leidet und auch der Lehrling durch das wechselnde Tempo gezwungen ist, seine Arbeit einmal in übermäßig kurzer Zeit fertigzustellen, ein andermal seine Zeit nicht mit lehrreicher Arbeit ausfüllen kann [17]). Auch können Gefahren moralisch-sittlicher Art drohen, wenn der kaum 14jährige Lehrling von der Schule sofort mit den Älteren im Betrieb zusammenarbeitet und hierbei eine nicht erwünschte „Erziehung" erhält, Gefahren, die durch sorgfältige Auswahl der Gesellen, denen die Ausbildung obliegt, gemildert werden können.

Gegenüber diesen Nachteilen steht die Tatsache, daß ein Lehrling, der aufgeweckt und eifrig ist, sehr bald zu allen im Betriebe vorkommenden Arbeiten herangezogen wird und so eine vielseitige, allgemeine Ausbildung erhält. Außerdem kann er frühzeitig schon zu selbständigen Arbeiten angehalten werden und lernt vom ersten Tage die Sorgen und Nöte in der betrieblichen Zusammenarbeit und die gegenseitige Unterstützung kennen.

Trotzdem werden hierdurch die Vorteile einer planmäßig aufgebauten Ausbildung und Erziehung, die ständig die Arbeiten und Fortschritte des Lehrlings überwacht, in keinem Fall aufgehoben. Deshalb ist es erforderlich, daß jeder Betrieb bestimmte Einrichtungen für die Erziehung seines Nachwuchses schafft. Wo keine Lehrwerkstatt ist, kann eine sogenannte „Lehrecke" eingerichtet werden, wo der Lehrling unter ähnlichen Bedingungen wie in der Lehrwerkstatt ausgebildet wird, seine Arbeiten planmäßig aufeinanderfolgen und er vor allem einer ständigen Beobachtung und Überprüfung durch einen besonderen Lehrgesellen oder Lehrmeister unterliegt.

Eine andere Möglichkeit, eine planmäßige Ausbildung zu gewährleisten, ist die Einrichtung einer „Gemeinschaftslehrwerkstatt". Für die Einrichtung können hierbei folgende Gesichtspunkte maßgebend sein [18]):

1. Ein Betrieb ist so klein, daß eine geordnete Ausbildung nicht denkbar ist.
2. Der Betrieb ist einseitig spezialisiert und kann deshalb eine vielseitige zeitgemäße Ausbildung nicht gewährleisten.
3. Ein Betrieb hat keine geeigneten Ausbildungskräfte.
4. Ein Betrieb kann keine Ausbildungsräume und Werkstatteinrichtungen zur Verfügung stellen.

In diesen Gemeinschaftslehrwerkstätten soll der Nachwuchs der daran beteiligten Betriebe planmäßig in die betreffenden Fach-

[17]) Anregungen, a. a. O., Dez. 1936, Folge 14, S. 163.
[18]) Anregungen, a. a. O., Dez. 1936, Folge 14, S. 164.

gebiete eingeführt werden und möglichst vielen kleinen und mittleren Unternehmungen die Möglichkeit zu einer gründlichen Ausbildung ihrer Lehrlinge gegeben werden, die Lehrlinge auch vertraut gemacht werden mit den Maschinen und Geräten, die in ihren Betrieben nicht vorhanden sind. Nach der grundlegenden Ausbildung erfolgt die Weiterbildung an Werkstücken, wobei die beteiligten Firmen die Verpflichtung haben, die für den einzelnen Lehrling bestimmte Arbeit der Gemeinschaftslehrwerkstatt zu übergeben.

Zur Sicherung der finanziellen Grundlage und der dauernden Beschickung mit Lehrlingen werden sogenannte „Trägergemeinschaften" als Genossenschaften oder eingetragener Verein gegründet, der außer den beteiligten Betrieben auch die Gemeinden, Industrie- und Handelskammer usw. angehören sollen. Für die Kosten der Errichtung ist nach Möglichkeit auch die Allgemeinheit, wie z. B. Gemeinde usw., mit heranzuziehen, da die Schaffung einer Lehrwerkstatt auch im Interesse der Allgemeinheit liegt. Nach Ablauf einer gewissen Anfangszeit, für die erhöhte Kosten auftreten, die dann von den an der Gemeinschaftslehrwerkstatt beteiligten Betrieben zu tragen sind, soll eine Gemeinschaftslehrwerkstatt sich nach Möglichkeit selbst unterhalten. Dies wird dadurch erreicht, daß von den beteiligten Betrieben regelmäßig produktive Arbeiten an die Lehrwerkstatt überwiesen werden. Durch diese Einrichtung werden so den kleinen und mittleren Betrieben Möglichkeiten geschaffen, ihre Lehrlinge den Anforderungen einer geordneten Lehre entsprechend ausbilden zu lassen.

Zum Schluß ist noch die Frage zu erörtern, ob die Lehrlinge während ihrer Ausbildung mit Akkordarbeiten zu beschäftigen sind und ob ihnen dafür auch ein Akkordlohn gezahlt werden soll. Allgemein erhalten die Lehrlinge keinen Lohn, sondern nur eine geringe Vergütung als Erziehungsbeihilfe, die aber in keiner Form ein Äquivalent für die tatsächlich geleistete Arbeit ist.

Ist der Lehrling aber zur Ausbildung dem Betrieb überwiesen und wird hierbei mit Arbeiten beschäftigt, die sonst im Akkord hergestellt werden, so ergibt sich die Frage, ob ein Lehrling dafür auch Akkordlohn erhalten soll. Zunächst ist festzustellen, daß beim Akkord in erster Linie die tatsächlich geleistete Arbeit und nicht der Zeitaufwand bewertet wird. Da also nur das fertige Stück bezahlt wird, so ergibt sich daraus, daß zur Herstellung einer Qualitätsarbeit in einer bestimmten Zeit eine beträchtliche Fertigkeit gehört. Diese Fertigkeit kann bei einem Lehrling dadurch erreicht werden, daß er während einer bestimmten Zeit nur ein und dasselbe Stück herstellt. Leistungssteigerung erzielt man

dann durch einen höheren Lohn, den Akkordlohn. Der Lehrling ist einer Bezahlung nach Leistung nicht abgeneigt, da ihn der augenblickliche Mehrverdienst lockt und er nicht die Überlegung und die Übersicht hat, um entscheiden zu können, ob diese Art der Ausbildung für sein späteres Leben von Nutzen ist oder nicht. Für den Unternehmer ergibt sich aus dieser Art der Leistungssteigerung ein erhöhter Nutzen, da die Höhe des Akkordlohnes in das eigene Belieben gestellt ist.

Wesentlich ist dabei, daß der Jugendliche nicht zu Arbeiten herangezogen wird, die sich mit der „Anschauung über Ausbildungszweck, Ausbildungsmittel und Ausbildungsziel" nicht vereinen lassen [19]). Denn die Lehre ist ein Erziehungs- und Ausbildungsverhältnis, durch welches der Lehrling nicht dazu erzogen werden soll, zu lernen, wie er Geld verdient, sondern wie er später zu arbeiten hat, um seinem Volke möglichst große Dienste zu leisten. Nicht auf große Arbeitsleistungen während der Lehrzeit kommt es an, sondern auf eine umfassende Ausbildung. Akkord als reine Leistungssteigerung nach rein wirtschaftlichen Gesichtspunkten ist für die Ausbildung durchaus abzulehnen, da die Neigung, möglichst viel Geld zu verdienen, den Jugendlichen leicht zu Überanstrengungen verleitet und so zu gesundheitlichen Schädigungen führt oder zur Außerachtlassung der notwendigen Sicherungsmaßnahmen, deren Folge Unglücksfälle sein können, wodurch ebenfalls Leben und Gesundheit aufs Spiel gesetzt werden [20]).

Wirtschaftlich und wehrpolitisch gesehen ist aber die Arbeitskraft des einzelnen ein zu kostbares Volksgut, ist der einzelne in der Volksgemeinschaft ein zu wertvolles Glied, als daß durch Leichtfertigkeit in der Ausbildung das Leben und die Gesundheit des einzelnen gefährdet werden darf.

Da jedoch keine gesetzlichen Bestimmungen über die Beschäftigung von Jugendlichen mit Akkordarbeit bestehen, andererseits aber immer wieder Verstöße in der Ausbildung von Lehrlingen durch die Beschäftigung mit Akkordarbeiten vorkommen, hat der Treuhänder für das Wirtschaftsgebiet von Brandenburg durch eine Rahmentarifverordnung für die Metallindustrie verboten, daß Lehrlinge im ersten und zweiten Lehrjahr und Jugendliche bis zu 16 Jahren zu Arbeiten im Akkordlohn herangezogen werden. Auch wurde der Durchschnittslohn der Jugendlichen, die Akkordarbeiten leisten, ganz erheblich höher angesetzt, so daß das

---

[19]) Akkordarbeit in: Das Jg. Deutschland, Jahrg. 30, Heft 1, S. 45.

[20]) Rühmann, W., Keine Akkordarbeit für Jugendliche in: Soziale Praxis, Jahrg. 45, Heft 41, Sp. 1199.

rein rechnerische Moment, durch die Beschäftigung von Jugendlichen mit Akkordarbeit zu verdienen, herabgesetzt wird und weniger Anreiz hat [21]).

Arbeit in Zeiteinheit ist aber dort am Platze, wo der Lehrling nicht einen Mehrverdienst erzielen soll, sondern zur Überprüfung seiner Fähigkeiten am Schluß der Lehrzeit die Möglichkeit erhalten soll, festzustellen, ob er den Anforderungen, die an einen gelernten Facharbeiter im Betrieb gestellt werden, auch gewachsen ist, und er als vollwertiger Arbeiter in die Produktion eingereiht werden kann. Auch soll er hierbei nicht auf die Herstellung nur eines Stückes nach Zeit beschränkt bleiben, sondern mit der Herstellung möglichst vielseitiger Arbeiten beschäftigt werden. Der Lehrling soll dabei immer Soll- und Istzeiten erfahren, um einen Überblick über sein Können zu erhalten und daraus die Sicherheit zu gewinnen, den Anforderungen an Höchstleistungen und Arbeitsschnelligkeit gerecht zu werden.

2. Abschnitt.

Die Erziehung in der Berufs- oder Werkschule.

Die Aufgabe der Ausbildung in der Werkstatt ist die „Entfaltung, Mehrung und Ausrichtung der beruflichen Veranlagung", ist die Entwicklung des Könnens auf breitester Grundlage mit dem Ziel, die Arbeit zu beherrschen, zu meistern mit dem „Gefühl für die Wertigkeit der Arbeit" [22]). Aufgabe der Erziehung außerhalb der Werkstatt ist die Entwicklung des Wissens, die Erkenntnis der beruflichen Grundlagen, der wirtschaftlichen Zusammenhänge und der völkischen Zusammengehörigkeit mit dem Ziel, den „in Blut und Boden wurzelnden, rassisch bewußten, seinem Staat und Volk durch den Beruf dienenden Menschen" zu erziehen, „der sich organisch und willig in die überindividuelle Staatspersönlichkeit einordnet" [23]).

Nicht der bloße Fachmann, sondern der wirklich gebildete Mensch soll erzogen werden, dessen Bildung „über den Beruf führt und der von diesem Punkte aus zur Erweiterung seines Gesichtskreises" kommt. Wer so „für einen Beruf gebildet wird,

---

[21]) Akkordarbeit der Lehrlinge in: Der dt. Volkswirt, Jahrg. 10, Heft 48, S. 2389.

[22]) Arnold, K., Grundlagen der Arbeitsführung und Berufserziehung in: Arbeitsschulung, Jahrg. 6, Heft 3/4, S. 69.

[23]) Erl. d. Preuß. Min. f. Wirtschaft und Arbeit v. 12. 8. 33, J.-Nr. III B 8374.

der wird zugleich zur Freiheit gegenüber allen Einzelleistungen in ihm erzogen" [24]).

Träger dieser Erziehung sind die Berufsschulen oder die Werkschulen, die „wesentlich mitzuhelfen haben, das berufliche und politische Bildungsideal in der Jugend lebendig zu machen, damit sie ihre Arbeit mit dem rechten Berufsethos erfüllt und sie als Mittel echter Bildung zu verwerten weiß" [25]). „Überall ist das wesentliche bei den Bildungsstoffen, die in der Pflichtberufsschule vorkommen, daß man bis zum Ethischen vordringt, nicht bloß Kenntnisse und Fertigkeiten mitteilt, sondern jede dieser Einzelheiten sogleich beleuchtet von dem großen Licht der ethischen Werte aus" [26]).

Die Einrichtung der Berufsschule, der früheren „Fortbildungsschulen", geht in Preußen auf die Bundesgewerbeordnung zurück, in der es heißt: „Durch Ortsstatut können Gesellen, Gehilfen und Lehrlinge, sofern sie das 18. Jahr nicht überschritten haben, oder einzelnen Klassen derselben zum Besuche einer Fortbildungsschule des Ortes, Arbeits- und Lehrherrn aber zur Gewährung der für diesen Besuch erforderlichen Zeit verpflichtet werden" [27]).

Diese Bestimmung ist die Grundlage der Vorschriften über den Besuch von Berufsschulen (Fortbildungsschulen) geblieben. In Preußen war die „Einführung der Berufsschulpflicht im allgemeinen dem Ermessen der Gemeinden, weiter den Kommunalverbänden, Innungen und Handwerkskammern überlassen" mit der Bestimmung, „daß der Schulpflicht nur die unter die Gewerbeordnung fallenden jugendlichen Arbeiter unter 18 Jahren (und die Lehrlinge) unterworfen werden können" [28]).

Eine Erweiterung der Schulpflicht wurde durch das Preußische Gesetz vom 1. Juni 1923 beschlossen [29]), wodurch die Pflicht zum Besuch der Berufsschule auf alle ledigen Jugendlichen beiderlei Geschlechtes unter 18 Jahren ausgedehnt wurde. Die Pflicht zum Besuch der Berufsschule erstreckt sich auf alle Jugendlichen, die bereits ihrer Volksschulpflicht genügt haben, es sei denn, daß sie

---

[24]) Spranger, E., Kultur und Erziehung, 1925, S. 163 f.

[25]) Kühne, A., Entwicklungsstufen der Berufserziehung in Deutschland in: Kühne, Handb. f. d. Berufs- u. Fachschulen, 1929, S. 19.

[26]) Spranger, E., Berufs- und Allgemeinbildung in: Kühne, Handbuch . . . S. 37.

[27]) Bundesgewerbeordnung v. 21. 6. 1869, § 106, Abs. 1.

[28]) v. Seefeld, H., die Berufsschulpflicht in Preußen, 1928, S. 7 ff.

[29]) Ges. betr. die Erweiterung der Berufs-(Fortbildungs-)schulpflichtigen v. 31. 7. 1923 (GesBl. S. 367).

eine Fachschule, die „als ausreichender Ersatz für den Unterricht in der Berufsschule anerkannt ist", oder „eine andere öffentliche Schule mit mindestens 24 Wochenstunden" [30]) besuchen.

Der organisatorische Unterschied der Berufsschule gegenüber den anderen Schulen und Fachschulen (Handelslehranstalten, Baugewerksschulen und Maschinenbauschulen) besteht darin, daß die Berufsschulen die Jugendlichen im allgemeinen nur für einen Tag während 6 bis 8 Stunden in Anspruch nehmen.

Die Berufsschule [31]) hat sich im vorigen Jahrhundert als Wiederholungs- und Ergänzungsschule aus der Volksschule entwickelt und sollte die Lücken der Volksschule ausfüllen (= Fortbildungsschule). Im ganzen konnte sich diese Schulgattung nicht recht entwickeln, da die Unterstützung „durch Gemeinde und Staat fehlte, Eltern und Lehrherrn nicht die zum Besuche erforderliche Zeit gewährten und meist auch nicht die richtigen Lehrer vorhanden waren" [32]).

Handwerk und Industrie verlangten aber immer dringender das Eingehen auf ihre Erfordernisse und eine Ergänzung und Vertiefung der praktischen Lehre durch theoretische Unterweisung, so daß sich die Schule allmählich auf die Notwendigkeiten der Wirtschaft umstellte.

Aus den Berufsschulen haben sich die Werkschulen entwickelt, die von Unternehmern für die Lehrlinge und jugendlichen Arbeiter eingerichtet und unterhalten wurden [33]). Die Werkschulen sind Berufsschulen in des Wortes allerbester Bedeutung, ergänzen und erklären die Werkstattarbeiten durch die enge Verbindung von Schule und Werkstatt. Die Werkschulen sind gewöhnlich im Werk in eigenen Räumen oder Gebäuden untergebracht und werden vollständig vom betreffenden Werk unterhalten. Meist wird auch der Unterricht von eigenen Lehrern erteilt, die aber denselben Erfordernissen hinsichtlich ihrer Befähigung zur Erteilung von Unterricht wie die Lehrpersonen an öffentlichen Schulen entsprechen müssen. Auch die Werkschule unterliegt dem Aufbau und

---

[30]) v. Seefeld, a. a. O., S. 29.

[31]) v. Seefeld, a. a. O., S. 26: „Berufsschule: Es ist die Schulart, die in der Reichsgewerbeordnung . . . und anderen Gesetzen ‚Fortbildungsschule' genannt ist." Die Bezeichnung Berufsschule wurde in Preußen amtlich eingeführt durch das Gewerbe- und Handelslehrerdiensteinkommensgesetz vom 10. Juni 1921 (Ausführungsanweisung v. 30. 11. 1922/IV 15 935), wodurch die gewerblichen und kaufmännischen Fortbildungsschulen in Berufsschulen umbenannt wurden.

[32]) Kühne, A., a. a. O., S. 19.

[33]) Stolzenberg, O., Werkschulen in: Kühne, Handbuch . . ., a. a. O., S. 185.

in der Gestaltung des Unterrichts den gleichen gesetzlichen Bestimmungen wie die Berufsschule.

In der Dauer der Schulpflicht besteht zwischen Berufsschule und Werkschule ein Unterschied. Denn bei der Berufsschule endet die Pflicht zum Schulbesuch mit Ablauf des Schulhalbjahres, das dem Schulhalbjahr vorausgeht, in dem der Schüler sein 18. Lebensjahr vollendet. Die Entlassung aus der Berufsschule kann aber schon eintreten, wenn der Schüler drei Jahre lang die Schule besucht und das Ziel der Schule erreicht hat [34]). Die Werkschule dagegen muß von den Lehrlingen des Werkes während der Dauer der Lehrzeit — üblicherweise vier Jahre — ohne Rücksicht auf das Alter besucht werden.

Da die Bestimmungen über die Einrichtung von Lehrplänen bei beiden Schulen die gleichen sind, der Unterricht an der Werkschule sich aber über vier Jahre mit acht Stunden wöchentlich, an der Berufsschule aber normalerweise über drei Jahre mit wöchentlich sechs, selten acht Stunden erstreckt, kann eine Erweiterung und Vertiefung des Unterrichts in der Werkschule stattfinden. Außerdem besteht die Möglichkeit, ein besseres Unterrichtsergebnis zu erzielen, da die einzelnen Klassen in der Werkschule fachlich mit Schülern des gleichen Jahrgangs zusammengefaßt werden können, so daß durch die enge Verbundenheit von Schule und Werk die praktische Ausbildung im Werk durch die theoretische Unterweisung nahezu vollkommen ergänzt wird. Ein weiterer Vorteil kommt hinzu, daß das Niveau in bezug auf die Kenntnisse der Volksschule ein gleiches ist, da bisher die Einstellung von Lehrlingen, vor allem in großindustriellen Werken, nach eigenem Auslesever fahren stattfand, wodurch von vornherein minderbegabte und geistig nicht regsame Jugendliche ausgeschieden werden konnten.

Zum Nachteil mag angeführt werden, daß durch die Gebundenheit von Lehrern und Schülern ans Werk leicht ein Facharbeitertyp erzogen werden kann, dem es an „Beweglichkeit" fehlt, sich leicht in einen anderen Betrieb hineinzufinden. Dieser Nachteil ist aber nicht schwerwiegend, da hier durch die Werksverbundenheit die Bestrebungen um Bodenständigkeit und Werkszugehörigkeit unterstützt werden.

Der Schülerkreis der Berufsschulen umfaßt dagegen alle Jugendlichen zwischen 14 und 18 Jahren ohne Rücksicht auf die Kenntnisse, welche die Schüler aus der Volksschule mitbringen,

---

[34]) v. Seefeld, a. a. O., S. 43.

ohne Rücksicht darauf, ob es sich um Lehrlinge, kaufmännische wie gewerbliche, um angelernte oder ungelernte Arbeiter oder um berufslose Jugendliche handelt. Schwierig ist hier die Einteilung und Aufteilung der verschiedensten Berufe, vor allem an kleinen und mittleren Berufsschulen. Hier ist es meist nicht möglich, gleichmäßig aufsteigende Fachklassen, nach Lehrjahren und Berufen oder nach der Zugehörigkeit zum Handwerk und zur Industrie getrennt, aufzustellen. Der Unterricht kann hier nicht auf einen Beruf oder eine Berufsgruppe speziell zugeschnitten sein, sondern muß das Gemeinsame und Verbindende in den Mittelpunkt stellen. Nicht Arbeitsverfahren, wie sie in einem Werk besonders üblich sind, sondern Arbeitsverfahren, wie sie allgemein durchgeführt werden, müssen behandelt werden. Dadurch wird der Gesichtskreis der Jugendlichen erweitert und ihnen gleichzeitig die Achtung vor anderer Arbeit gelehrt.

Der Verbindung zwischen Schule und Ausbildungswerkstätte, die bei der Werkschule und Lehrwerkstatt in idealster Form gegeben ist, wird zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule dadurch zu lösen versucht, daß ein „Werkarbeitsbuch" eingeführt wurde als Mittler zwischen Werkstatt und Schule, zwischen Arbeit und Unterricht.

Die Eintragungen in das Werkarbeitsbuch werden vom Lehrling vorgenommen und sollen Auskunft geben, wann, wo und was er gearbeitet hat. Daraus sind Aufmerksamkeit, Auffassungsgabe, Gewissenhaftigkeit und der Wille zum Lernen zu erkennen, außerdem, ob Sinn für geschickte Anordnung, Ordnung und Sauberkeit vorhanden sind. Das sind dieselben Eigenschaften, die für den Qualitätsarbeiter so wichtig sind.

Durch die Eintragung in das Werkarbeitsbuch kann der Lehrling sein eigenes Wachsen im fachlichen Können feststellen und zu einem zielstrebigen Arbeiter erzogen werden. Außerdem werden wertvolle Arbeiten und Erfahrungen festgehalten und seine Kenntnisse im Skizzieren und Kalkulieren erweitert [35]).

Da dieses Werkarbeitsbuch vom Vater unterschrieben wird, kann sich dieser jederzeit vom Fortschritt in der Ausbildung seines Sohnes überzeugen und Einfluß auf die Ausgestaltung der Lehre oder auf die Leistungen seines Sohnes ausüben. Damit wird auch gleichzeitig eine engere Verbindung zwischen Ausbildungsstätte und Elternhaus geschaffen.

---

[35]) Werkarbeitsbuch, behandelt in: Techn. Erziehg., Jahrg. 3, Heft 3, S. 25; Jahrg. 8, Heft 12, S. 104; Jahrg. 11, Heft 4, S. 38.

Für die Berufsschule ist das Werkarbeitsbuch eine Unterrichtshilfe und kann Anregungen für die Ausgestaltung des Unterrichts geben, der sich an die augenblickliche Tätigkeit des Lehrlings anschließen kann. So kann das Werkarbeitsbuch in der Berufsschule auch als Merkheft gebraucht, bei der Bildung von werksnahen Rechenaufgaben herangezogen und beim Skizzieren im Zeichenunterricht benutzt werden [36]).

Für den Unterricht in Berufs- und Werkschulen sind die Bestimmungen vom 1. Juli 1911 maßgebend [37]). Der Unterricht erstreckt sich auf die Fächer: Staatsbürgerkunde, Fachkunde und Fachzeichnen.

In der Staatsbürgerkunde hat die „volksbürgerliche Erziehung das Gefühl der völkischen Zusammengehörigkeit so zum Bewußtsein zu bringen, daß es eine Macht über den einzelnen gewinnt, die allen volksfremden, zerstörenden Einflüssen standhält". Dieses Ziel wird erreicht, indem die „Verwurzelung im heimatlichen Boden" lebendig gemacht wird, „die vielfachen Beziehungen des einzelnen zur heimatlichen Umwelt" aufgedeckt, die „Schätze der deutschen Sprache und Kultur" vertieft und die „charakteristischen Begebenheiten der vaterländischen Geschichte" betont werden unter Berücksichtigung der „Erlebnisse der Gegenwart, insbesondere der nationalen Revolution" [38]).

Die „volksbürgerliche Erziehung" betrachtet das Volk als die Grundlage des Staates, der als ein „politischer Organismus des Volkes für den einzelnen überindividuell ist" und somit „den Bestand und die Entfaltung des Volkes und damit das Leben jedes einzelnen" sichert. Unter Wahrung des beruflichen Charakters der Schule werden behandelt der Neuaufbau von Familie und Volk auf rassischer Grundlage, der staatliche Neuaufbau des Reiches, die Ordnung der Wirtschaft, Neubau des Handwerks, Neuordnung des Arbeitslebens (Betriebsgemeinschaft), Aufbau und Neuordnung des Bauerntums, die wirtschaftlichen Verflechtungen Deutschlands und seiner Nachbarstaaten, daneben die für den Arbeiter wichtigen Bestimmungen über Schutz und Erhaltung der Arbeitskraft, Gesundheitspflege, Sozialversicherungen und dergleichen.

---

[36]) Pricks, H., Einbau des Werksarbeitsbuches in die Berufsschularbeit in: Techn. Erzieh., Jahrg. 11, Heft 7, S. 78.

[37]) Bestimmungen über Einrichtung und Lehrpläne gewerblicher Fortbildungsschulen (Berufsschulen) v. 1. 7. 1911 (ZMBl. S. 269).

[38]) Erl. d. Pr. Min. f. Wirtschaft und Arbeit v. 12. 8. 1933 (Tgb.-Nr. III B 8374) u. v. 31. 1. 1934 (Tgb.-Nr. III B 1042 Sü).

Immer aber steht im Mittelpunkt des Unterrichts die Gemeinschaft, nicht Einzelsein oder Einzelschicksal, denn der Wert dieser wird erst durch die Gemeinschaft bestimmt.

Daneben steht die „staatsbürgerliche Erziehung", die Erziehung zum Staate, die in der Schule „in erster Linie in der Disziplinierung des jungen Menschen durch das Gemeinschaftsleben der Schule" besteht. Die Erziehung will die Liebe des jungen Menschen zu seinem Volke, den Glauben an die Zukunft wecken und ihm zur freudigen Mitarbeit an der deutschen Volksgemeinschaft bestimmen [39]).

Der fachkundliche Unterricht ist aufgeteilt in Fachkunde und Fachrechnen und stellt alle auf das Fach, auf den Beruf bezügliche Fragen in den Vordergrund der Betrachtungen. Dieser Unterricht umfaßt das Wissen, das zur Ergänzung, Erweiterung und Vertiefung der Arbeiten in der Werkstatt notwendig ist.

Die Fachkunde erstreckt sich beim Maschinenbauer zu Beginn der Schulzeit auf die Kenntnis in der Handhabung, Benennung und Verwendung der einfachen Werkzeuge, verbunden mit der Unfallverhütung in der Werkstatt. Es folgt dann die eigentliche Werkstoffkunde, bei der weniger Wert auf die Gewinnung, als vor allem auf die Eigenschaften der Werkstoffe und den sich daraus ergebenden Verwendungsmöglichkeiten gelegt wird, unter Berücksichtigung der Austauschmöglichkeiten von ausländischen Rohstoffen durch einheimische. Die eigentliche Werkzeugkunde im folgenden Jahr soll durch die Anweisungen über einen richtigen Gebrauch der Werkzeuge dem Lehrling eine sachgemäße und pflegliche Behandlung der Werkzeuge übermitteln und ihn zu der Überzeugung führen, daß Qualitätsarbeit nur durch Qualitätswerkzeug erzielt werden kann.

Ebenso wichtig wie die sachgemäße Behandlung der Werkzeuge ist die Kenntnis von der Anwendung und Bedienung der Werkzeugmaschinen, während die Wirkungsweise und Anwendungsmöglichkeit der Arbeitsmaschinen nur bedingte Wichtigkeit haben.

Bei den Arbeitsmethoden und Arbeitsvorgängen steht nicht das „Wie" im Vordergrund, sondern das „Warum". Es soll gezeigt werden, nicht wie manchmal etwas gemacht wird, sondern wie es gemacht werden soll [40]).

Als Ergänzung, Erweiterung und Vertiefung des Lehrstoffes dient das Fachrechnen, das kein selbständiges Fach ist. Geübt

---

[39]) Heering, W., Staatsbürgertum . . ., a. a. O., S. 388.

[40]) Bildungsplan für Metallarbeiter der städtischen Berufsschule Berlin.

werden neben den Grundrechnungsarten, der Bruch- und Prozentrechnung, die Flächen-, Körper- und Gewichtsberechnung, welche die Grundlagen für die Kalkulationen bilden. Vor allem muß beim Metallarbeiter großer Wert auf die Sicherheit in der Zahlenbehandlung und in den Rechnungsarten gelegt werden, da der Erfolg und das Vorwärtskommen sehr oft von der Sicherheit in der Kalkulation abhängt.

Alle Aufgaben werden so gestellt, wie sie dem Lehrling in seiner täglichen Arbeit entgegentreten, und sie schließen sich in der Preisberechnung an die von den Schülern angefertigten Maßskizzen und Zeichnungen an.

Für das Fachzeichnen sind die Bestimmungen des Ministerialerlasses vom 28. Januar 1907 maßgebend, wonach die Schüler in den Stand gesetzt werden sollen, „Werkzeichnungen richtig zu verstehen und womöglich Werkzeichnungen für die landläufigen Arbeiten ihres Berufes selbst anzufertigen". Somit soll die räumliche Vorstellung geweckt werden, aus der technischen Skizze die Form des Werkstückes herauszulesen und außerdem die Fähigkeit gegeben werden, selbst Skizzen nach vorhandenen Werkstücken anzufertigen. Diese Aufgaben werden erfüllt durch stete Übung im Aufnehmen von Modellen, durch Zeichnungen von Ergänzungen, durch Herauszeichnen von Einzelteilen aus Werkstattzeichnungen; dabei soll der Lehrling soweit gefördert werden, daß er als vollwertiger Facharbeiter möglichst selbständig seine ihm auf Grund von Zeichnungen aufgetragenen Arbeiten erledigen kann.

Die schriftlichen Arbeiten werden im Rahmen des gesamten Unterrichts angefertigt und sollen die Schüler befähigen, „die wichtigsten im bürgerlichen und geschäftlichen Leben vorkommenden schriftlichen Arbeiten selbständig und ohne wesentlichen Fehler anzufertigen und sich über Dinge ihres Erfahrungskreises klar und bestimmt auszudrücken" [41]).

Bei allen diesen Aufgaben ist das praktische Bedürfnis entscheidend. Der Schüler soll später in einwandfreier Form die üblichen Vordrucke anfertigen können, dabei aber auch etwas über die gesetzlichen Verpflichtungen seiner Abmachungen, Verträge usw., soweit sie ihm in der Ausübung seines Berufes entgegentreten, Bescheid wissen.

Im folgenden wurde der Versuch der Aufstellung eines Ausbildungsplanes für den Maschinenschlosser unternommen, der

---

[41]) Bestimmungen über die Einrichtungen und Lehrpläne gewerblicher Fortbildungsschulen v. 1. 7. 1911.

eine Übereinstimmung zwischen der praktischen Arbeit mit der theoretischen Unterweisung erstrebt.

Zu bemerken ist hierbei, daß dieser Plan in Betrieben durchgeführt werden kann, die neben der praktischen Ausbildung in Lehrwerkstatt und im Betrieb auch die theoretische Schulung in der Werkschule haben. Denn die Durchführung einer Übereinstimmung der praktischen und theoretischen Unterweisung hat als Voraussetzung die Möglichkeit einer Zusammenfassung von Lehrlingen gleicher Leistungsstufen.

Für die Ausbildung von Lehrlingen in Betrieben ohne Lehrwerkstatt und Unterweisung in der Berufsschule kann dieser Plan die Richtlinie sein zum Erreichen einer weitgehenden Übereinstimmung.

Der Plan legt die augenblicklich noch allgemeine Ausbildungszeit von vier Jahren zugrunde. Heute aber sind Bestrebungen im Gange, die Lehrzeit auf drei Jahre abzukürzen oder den Lehrling dann zur Gesellenprüfung zuzulassen, wenn er die Mindestforderungen für die Ablegung der Gesellenprüfung erfüllt. Möglichkeiten zur Auslese sind hierbei Zwischenprüfungen und die Leistungen beim Reichsberufswettkampf.

Praktischer und theoretischer Ausbildungsgang eines Maschinenschlosserlehrlings [42].

Entwicklung von der einfachsten bis zur höchsten handwerkschaftlichen Leistung

1. Lehrjahr oder Leistungsstufe I

Handwerkliche Grundausbildung

Grundlehrgang „Eisen erzieht"

Erlernung der schlosserischen Grundfertigkeiten:

Anreißen, Körnen, Messen, Richten, Blechschneiden, Stempeln, Biegen, Bördeln, Falzen, Sägen, Hämmern, Treiben, Grundfeilen, Profilfeilen, Meißeln, Nieten, Gewindeschneiden, Bohren, Senken, Graten, Paßarbeit, Schaben, Tuschieren, Reiben, Werkzeugschleifen

Dauer: 3—4 Monate

Schmiede - Grundlehrgang

Erlernung der schmiedetechnischen Grundfertigkeiten, wie: Feuerbedienung und Warmmachen v. Schmiedestücken, Strecken, Breiten, Stauchen, Lochen, Schlitzen, Absetzen, Biegen, Rollen, Köpfen, Feuerschweißen

Dauer: 1—1½ Monate

Übungen im Weich- und Hartlöten, Härten, Anlassen

Tätigkeit in der Werkzeugausgabe: Erweiterung der Werkzeugkenntnisse durch Ausgabe und Instandhaltung der Werkzeuge

Dauer: 1 Monat

In den restlichen Monaten schlosserische Tätigkeit zur Erweiterung und Vertiefung der erlernten Grundfertigkeiten

Zwischenprüfung

2. Lehrjahr oder Leistungsstufe II

Grundausbildung in mechanischer Bearbeitung

Grundlehrgang für mechanische Metallbearbeitung

a) Drehen: Erlernung der Drehergrundfertigkeiten: Anreißen, Zentrieren, Einspannen des Werkstückes, Langdrehen, Einstechen, Plandrehen, Abstechen, Kegeldrehen, Innendrehen, Formdrehen, Gewindeschneiden

Dauer: 3 Monate

b) Hobeln: Rechtwinkliges Einspannen, Hobeln von Flächen, Nuten, Prismen

Dauer: 1 Monat

c) Bohren: Erlernung sämtlicher Bohr-, Senk- und Reibarbeiten

Dauer: 2 Wochen

d) Fräsen: Erlernung einfacher Fräsarbeiten an der Universalfräsmaschine wie: Fräsen gerader Flächen, Nuten, Schlitze. Einfache Teilkopfarbeiten, wie z. B. Fräsen von Sechskant- u. Vierkantmuttern

Dauer: 1 Monat

Grundlehrgang im Schweißen

Dauer: 1 Monat

In den restlichen Monaten Vertiefung und Übung der erlernten Fertigkeiten an Arbeitsstücken aus dem Betrieb

Zwischenprüfung

3. Lehrjahr und 4. Lehrjahr oder Leistungsstufe III

Betriebstätigkeit des Lehrlings

Vertiefung und Erweiterung der erlernten Fertigkeiten in allen Abteilungen des Hauptbetriebes.

Anfertigung von Halbjahresprobearbeiten in der Lehrwerkstatt zwecks Überprüfung der Fortschritte des Lehrlings.

Zwischenprüfung

Betriebstätigkeit des Lehrlings

Vertiefung und Erweiterung der erlernten Fertigkeiten in allen Abteilungen des Hauptbetriebes.

Anfertigung des Gesellenstückes in der Lehrwerkstatt.

	Der Einzelne (das Ich):	Das Volk:	Der Staat:	Deutschland:
Gemeinschaftskunde	a) in seiner soziolog. Bedingtheit: Beruf u. Schule als Gemeinsch. b) in seiner biologisch. Gegebenheit: Erbbiologie Familie als Bluts- und Lebensgemeinschaft. c) in seiner völkischen Gebundenheit: Artgebundenheit (Rasse), Schicksalsgebundenheit	a) als naturgegebene Gemeinschaft: Stämme, Blut und Boden. b) als Kultur- u. Schicksalsgemeinschaft: Werden des deutschen Volkes, kulturelle Entwicklung. c) in wirtschaftlicher Gebundenheit: Entwicklung der Wirtschaft. d) in ständischer Gliederung: Überwindung der Gegensätze.	= Organisationsform des Volkes. a) Wesen und Zweck. b) Aufgaben. Land, Volk, Wirtschaft. c) Neuaufbau des staatlichen Lebens. Führertum und Gefolgschaft. d) der Staat nach außen.	a) Vergleich mit anderen Staaten: Volk, Land, Bodenschätze. b) Kampf um die machtpolitische Stellung. c) Kampf um d. Frieden: Reden des Führers; Verträge.
Fachkunde	Betriebliche Umwelt des Lehrlings, anschließend an die Grundlehrgänge. Werkzeugkenntnis und -behandlung. Werkstoffkenntnis u. -behandlg.; werkstattwichtige Eigenschaften; unterscheidende Merkmale; Handelsformen.	Bearbeitung des Werkstoffs auf Grund der Teilbarkeit: Schneidvorgang u. Spanbildung Drehen, Hobeln, Fräsen, Schleifen, Scheren. Bearbeitung im warmen Zustand: Schmieden, Glühen, Härten, Anlaß. Oberflächenbearbeitung: mechanisch, chemisch, elektrolytisch.	Verbindungsarbeiten: Schrauben u. Schraubenverbg., Stiftverbindungen. Nieten, Löten, Schweißen. Elektrotechnik: Arten, Erzeugung, Leitungsanlagen, Wärme- u. Lichtwirkung. Krafterzeugung: Dampf, Gas, Elektrizität. Kraftübertragung: Riemen, Zahnrad, Schneckentrieb.	Arbeitsweise bei Neuanfertigung u. Reparatur: Einzel- und Massenanfertigung, Vergleich der Wirtschaftlichkeit von Arbeitsmethoden. Anordnung und Einrichtung von Werkstätten (Werkplan): Ausrüstung mit Maschinen; Antriebsweisen.
Fachrechnen	Wiederholung der Grundrechnungsarten. Flächen-, Körper- und Gewichtsberechnungen.	Anwendung der physik. Grundbegriffe: Hebel, Keil, schiefe Ebene, Geschwindigkeit. Umfangs- und Schnittgeschwindigkeit. Riemen- u. Zahnradübersetzung. Wechselrad- u. Teilkopfberechnung Arbeitszeitberechnungen.	Elektrische Maßeinheiten, Ohmsches Gesetz, spez. Widerstands- und Leitungsberechnungen. Kraft, Arbeit, Leistung, Wirkungsgrad.	Unkosten-, Selbstkosten- u. Gewinnberechnungen. Preisberechnungen (Kalkulation).
Fachzeichnen	Einführung in das technische Zeichnen: Übungen an Werkstücken, die die mathematische Grundform erkennen lassen: Prisma, Zylinder, Kegel, Pyramide.	Schrauben u. Schraubenverbindungen. Nieten und Nietverbindungen. Werkstücke mit schwierigen Formen.	Zusammengesetzte Werkstücke. Einfache und zusammengesetzte Maschinenteile; Ventile, Kupplungen.	Herauszeichnen von Einzelteilen aus Werkzeichnungen. Reinzeichnungen; Gesellenzeichnung.

42) Praktischer Ausbildungsgang, entnommen aus: Ausbildungsgang des Maschinenschlossers (als Entwurf gedruckt), DAF., Amt für Berufserziehung und Betriebsführung.

Soweit Leibesübungen in einer besonderen Stunde während des übrigen Unterrichtes gegeben werden, soll nicht die Erreichung von Höchstleistungen einzelner erstrebt werden, sondern eine allgemeine körperliche Durchbildung aller Schüler, um durch eine bewußte Stärkung der Widerstandskraft gegen die Anforderung des Berufslebens in der Lehrzeit die Gefahren einer einseitigen Überanstrengung der heranwachsenden Jugend zu bannen.

Leibesübungen sind Erziehungsmittel, durch welche neben Kraft, Gewandtheit, Ausdauer und Schönheit in Form und Bewegung schnelle Überlegung und schnelles Handeln, Mut und Selbstvertrauen, aber auch Selbstzucht und freiwillige Unterordnung gepflegt und gefördert werden.

Durch Anfertigung von Hausaufgaben[43]), die wöchentlich etwa eine Stunde beanspruchen dürfen, sollen die Schüler den in der Schule besprochenen Lehrstoff durch eigene häusliche Arbeit befestigen und vertiefen. Die Aufgaben schließen sich an die Aufgaben der Schule und der Praxis an und sollen den Schüler zu eigenem Beobachten und Urteilen anregen.

Schließt sich die Schule so an das Erleben und die tägliche Arbeit des Schülers an, bringt sie wirklich das, was er als Ergänzung seiner praktischen Lehre braucht, bei dem er fühlt und empfindet, daß es ihm nützt, so wird im Schüler die Lust am Mitarbeiten und damit die Freude am eigenen Können geweckt. Der Schüler muß ein Bild der wirtschaftlichen und technischen Zusammenhänge der heutigen Organisation der Arbeit erhalten und von der Wichtigkeit einer gewissenhaften und ehrlichen Arbeit durchdrungen sein.

3. Abschnitt.

Die Facharbeiterprüfung als Abschluß der Lehre.

Eine rechtliche Regelung des Prüfungswesens für die Lehrlinge der Industrie bestand bisher nicht, denn die Bestimmungen der Gewerbeordnung (§ 129 f.) über die Errichtung von Prüfungsausschüssen und die Abnahme von Gesellenprüfungen, welche die Voraussetzung für die Ablegung der handwerklichen Meisterprüfung sind, galten bisher nur für das Handwerk, nicht für die Industrie. Trotzdem hat aber die Ablegung einer Gesellenprüfung als Abschluß der Lehrzeit einmal einen erzieherischen Wert, da der Lehrling zu größerem Eifer angespornt wird, und außerdem liegt darin ein notwendiges Hilfsmittel der Auslese für die Gemeinschaft. Schließlich können auch durch die Gesellenprüfung Mängel

[43]) Erl. d. Reichs- u. Pr. Min. f. Wiss., Erziehg. u. Volksbildg., E IV 9093/35 v. 26. 7. 35.

in der Ausbildung angezeigt werden und damit dem mit der Ausbildung des beruflichen Nachwuchses Verantwortlichen Anhaltspunkte für weitere Arbeit auf dem Gebiete der beruflichen Leistungssteigerung gegeben werden.

Während die Gesellenprüfungen des Handwerks ihre rechtliche und durch die von den Handwerkskammern durchgeführte Prüfung ihre öffentliche Bestätigung gefunden haben, sind die Verhältnisse in der Industrie ganz andere. Denn §§ 131—132a GewO. besagen: „Soweit die Abnahme der Prüfungen für die einzelnen Gewerbe nicht durch Prüfungsausschüsse der Innungen und die in Absatz 2 bezeichneten Lehrwerkstätten gewerblicher Unterrichtsanstalten und Prüfungsbehörden geordnet ist, hat die Handwerkskammer die erforderlichen Prüfungsausschüsse zu errichten." Danach haben nur die Innungen bzw. die Handwerkskammern das Recht, Gesellenprüfungen abzuhalten, auf Grund derselben das Gesellenzeugnis (kleiner Befähigungsnachweis) ausgestellt wird. Da aber die Industriebetriebe den Industrie- und Handelskammern unterstehen, mußten sich die Lehrlinge industrieller Betriebe einem Prüfungsausschuß nach § 131 der GewO. unterstellen, wenn sie die anerkannte Prüfung als Geselle ablegen wollten, denn die nur von der Industrie- und Handelskammer durchgeführte Prüfung hatte keinen öffentlichen, sondern lediglich privaten Charakter. Diese Prüfungszeugnisse berechtigten nicht zur Ablegung der handwerklichen Meisterprüfung und waren nicht die Voraussetzung für den Eintritt in die technischen Laufbahnen der öffentlichen Verwaltung.

Infolgedessen begannen schon früh Versuche der Industrie, zu einer Lösung der Prüfungsfrage in Verbindung mit dem Handwerk zu kommen. Hierbei stützte sich die Industrie auf den § 129 Abs. 5 GewO.: „Die Zurücklegung der Lehrzeit kann auch in einem dem Gewerbe angehörenden Großbetrieb erfolgen", der also die Voraussetzung sein kann für die Zulassung zur Gesellenprüfung bei der Handwerkskammer.

Infolgedessen wurden bis vor kurzem verschiedene Wege eingeschlagen, um z. T. eine Anerkennung der Gesellenprüfung zu erreichen [44]):

1. Reine handwerkliche Prüfungskommission für die Ablegung der Gesellenprüfung von Industrielehrlingen (Bayern, Mitteldeutschland, Hessen).
2. Regelung zwischen Industriewerken und Handwerkskammer. Vorsitzender wird durch die Handwerkskammer be-

[44]) Schmedes, a. a. O., S. 112; Rennschmidt, a. a. O., S. 55.

stellt, die Beisitzer des Prüfungsausschusses sind Vertreter der Industrie (Ostpreußen, z. T. auch in Nürnberg).

3. Regelung zwischen Industriewerken, Handwerks- und Handelskammern (Anhalt).
4. Gemischte Prüfungskommission, bestehend aus Vertretern des Handwerks und der Industrie auf vertraglicher Grundlage (Berlin, Thüringen).
5. Zusammenarbeit von Vertretungen der Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern (Rhein-Ruhr, Frankfurt, Breslau).

Zuweilen wurden überhaupt keine Prüfungen abgelegt, vielmehr stellte die Ausbildungsfirma ein Lehrzeugnis aus, in dem bescheinigt wurde, daß der Inhaber so und soviele Jahre als Schlosser, Dreher und dergl. gelernt habe, daß Fleiß und Führung ausreichend gewesen seien und die erworbenen Fähigkeiten zur Ausübung des Berufes als Schlosser, Dreher und dergl. genügende seien [45]).

Die Regelung der Prüfungen in Verbindung mit dem Handwerk, bei denen das Handwerk ausschließlich maßgebend war, konnte nicht zu einer befriedigenden Lösung führen, da die handwerkliche Prüfungskommission die Anforderungen auf die Belange des Handwerks abstellte und die methodisch und arbeitstechnisch andersgeartete Ausbildung des Industrielehrlings außer Betracht ließ. Die Urteilsfähigkeit des Handwerks mußte vor allem da versagen, wo es sich um industrielle Massenanfertigung handelt, die Arbeitsteilung, Austauschbau durch Normalisierung usw. voraussetzt, wie auch in der Kenntnis der modernen Arbeitsverfahren, wie Fräsen, Schleifen, Räumen usw. einschließlich der dazu benötigen Spezialwerkzeuge und Einrichtungen [46]).

Außerdem wurde durch die Vornahme der Gesellenprüfung durch das Handwerk diesem ein ziemlicher Einfluß auf die industrielle Berufsausbildung eingeräumt durch die auf das handwerkliche Ausbildungswesen abgestimmten Anforderungen bei der Prüfung, was unter Umständen zu einer Hemmung der industriellen Berufsausbildung führen konnte. Die Prüfung durch das Handwerk erstreckte sich nämlich auch auf Berufe, die rein industriell bedingt sind, wie Kesselschmied, Werkzeugmacher, Automateneinrichter, Former, Gießer usw., für deren Prüfung dem Handwerk durchaus die Befähigung fehlt [47]).

---

[45]) Datsch, Abhandlungen, a. a. O., Bd. XII, 1936, S. 63.
[46]) Ebenda, S. 64.
[47]) Schmedes, a. a. O., S. 113.

Diese Schwierigkeiten in der Durchführung der industriellen Gesellenprüfung und die Mannigfaltigkeit in den Maßnahmen zur Durchführung blieben trotz der verschiedensten Versuche von seiten der Industrie bis 1933 dieselben.

Die Errichtung neuer Organisationsformen als Selbstverwaltungskörper des Arbeits- und Wirtschaftslebens schaffen neue Ordnungen, die durch das „Gesetz zur Vorbereitung des organischen Aufbaues der deutschen Wirtschaft" gefördert wurden. Die neuerrichteten Reichswirtschaftskammern und die Reichsgruppe Industrie veranlaßten allgemein die deutschen Industrie- und Handelskammern, Prüfungsordnungen und Satzungen für die Abnahme von industriellen Facharbeiterprüfungen aufzustellen, ohne daß aber dadurch eine Einheitlichkeit erzielt wurde, vielmehr wurde meist nur eine örtlich oder landschaftlich bedingte Regelung gefunden [48]).

Hier ergab sich nun die Frage, ob die vor den Prüfungsausschüssen der Industrie- und Handelskammern abgelegten Facharbeitergesellenprüfungen auch die Voraussetzung waren für die Zulassung und Ablegung der handwerklichen Meisterprüfung. So wurde schließlich durch eine Vereinbarung zwischen der Reichsgruppe Industrie und der Reichsgruppe Handwerk bestimmt, daß die Facharbeiterprüfungen bei den Industrie- und Handelskammern den Gesellenprüfungen vor der Handwerkskammer gleichgestellt und anerkannt werden. Der industrielle Facharbeiter kann demnach auch zur handwerklichen Meisterprüfung zugelassen werden.

Diese Vereinbarung ist durch den Erlaß des Reichsarbeitsministers vom 5. 10. 1935 dahin erweitert worden, daß Industriefacharbeiter auch ohne den Nachweis einer industriellen Gehilfenprüfung zur Meisterprüfung zugelassen werden sollen, „wenn der bisherige berufliche Werdegang des Antragstellers die Gewähr dafür bietet, daß er sich in seiner Ausbildung zum industriellen Facharbeiter . . . die Kenntnisse und Fähigkeiten angeeignet hat, die die handwerkliche Lehre mit anschließender Gesellenprüfung und nachfolgender mehrjähriger Gesellentätigkeit zu vermitteln pflegt".

Im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister und im Anschluß an den oben erwähnten Erlaß vom 5. 10. 1935 hat der Reichsarbeitsminister unter dem 24. 6. 1936 die Entwicklung bestätigt und sich an die Reichswirtschaftskammer dahin ausgelassen, daß zwar nach § 131 GewO. zur handwerklichen Meisterprüfung nur die zuzulassen seien, die eine handwerkliche Gesellen-

[48]) Die Deutsche Volkswirtschaft, Sonderheft 1936, S. 302.

prüfung abgelegt haben, daß der Wortlaut des Gesetzes aber „jeder einzelnen Prüfungskommission die Möglichkeit gibt, auch Prüflinge zuzulassen, die eine Facharbeiterprüfung abgelegt haben", denn die Lehrlinge industrieller Betriebe hätten Anspruch darauf, „auch ohne vorherige Eintragung in die Lehrlingsrolle zur Gesellenprüfung zugelassen zu werden. Somit sind nun die Facharbeiterprüfungen bei den Industrie- und Handelskammern, was die fachlichen Anforderungen anbetrifft, zwar nicht als gleichartig, sondern als gleichwertig anzusehen" [49]).

Was nunmehr vor allen Dingen fehlt, ist eine einheitliche Regelung der Berufsausbildung und der Durchführung der Gesellenprüfungen, und zwar nicht nur in der Industrie, sondern auch im Handwerk, das eine Neuordnung des Lehrlings- und Gesellenprüfungswesens erstrebt nach Art der Regelung im Meisterprüfungswesen. Die gesetzlichen Bestimmungen der Gewerbeordnung behandeln nämlich nicht die Eigenarten der einzelnen Handwerkszweige, so daß sich „eine für die Zukunft unhaltbare Mannigfaltigkeit in der Handhabung des Lehrlings- und Gesellenprüfungswesens ergeben hat, die dringend einer einheitlichen Ausrichtung bedarf, um eine planmäßige Leitung der Berufsausbildung im Handwerk zu gewährleisten" [50]).

Die Regelung und einheitliche Ausrichtung des Gesellenprüfungswesens ist eine unbedingte Notwendigkeit, um Qualitätsarbeit zu sichern, welche die Voraussetzung für den Bestand und Erhaltung unserer Märkte ist. Diese Prüfungen sind in die gesamte Berufserziehung einzuordnen und sollen am Schluß der Lehre zeigen, ob der Lehrling seinen Verpflichtungen nachgekommen ist und alle ihm gebotenen Möglichkeiten zur Erweiterung und Vertiefung seiner Berufslehre ergriffen hat. Dabei muß die Verpflichtung bestehen, daß die Gesellenprüfung von jedem Lehrling ohne jede Ausnahme abgelegt werden muß und nicht in das Belieben des einzelnen gestellt werden kann, ob er die Prüfung ablegen will oder nicht.

Die Prüfung ist keine Leistungsauslese, sondern eine Feststellung, ob die verlangten Mindestleistungen erreicht sind, ob der Lehrling wirklich über die Kenntnisse in der Behandlung der Werkstoffe, in der Fertigung und in den Arbeitsverfahren verfügt und ob sein praktisches Können auch theoretisch untermauert ist, bzw. wie weit sein schulmäßiges Wissen in der praktischen Arbeit lebendig geworden ist.

---

[49]) Pressedienst des Handwerks, erwähnt in: Soziale Praxis, Jahrg. 45, Nr. 32, Sp. 937.

[50]) Bericht des Reichsstands des Deutschen Handwerks, Tgb.-Nr. 36 R 7994 — 5109/0.

Neben der Regelung der Prüfungsbestimmungen und der Einheitlichkeit der Durchführungen bedarf aber auch die Zusammensetzung der Prüfungsausschüsse einer Regelung, die allen beteiligten Stellen gerecht wird. Nach den bisherigen Ausführungen sind an der Berufsausbildung beteiligt die Industrie für die praktische und die Berufsschule für die theoretische Ausbildung und, in Verbindung mit der Hitler-Jugend, auch für die weltanschauliche Erziehung. Die Hitler-Jugend macht den Jugendlichen innerlich bereit zum Dienst am ganzen Volke und gibt ihm die Überzeugung, daß er diesen Dienst am besten in seinem Berufe erfüllen kann. Infolgedessen müßte auch den einzelnen Trägern der Berufserziehung die Teilnahme an den Prüfungen ermöglicht werden, da hierdurch die Zusammenarbeit außerordentlich gefördert würde.

Denn noch heute werden Prüfungen sowohl in der Industrie wie im Handwerk abgehalten ohne Mitwirkung der Berufsschullehrerschaft, auch ohne Mitwirkung der Hitler-Jugend und der Deutschen Arbeitsfront. Zwischen der praktischen und theoretischen Ausbildung ergibt sich dabei keine Übereinstimmung, wenn der Berufsschulunterricht durchgeführt werden muß, ohne daß die Anforderungen, die vom Prüfungsausschuß gestellt werden, berücksichtigt werden können. Ein Weg zur Übereinstimmung der Ausbildung im Betrieb und in der Schule ist durch das früher erwähnte „Werkarbeitsbuch" gegeben. Auf dieser Grundlage sollte man weiter bauen und die Vorlage des Werkarbeitsbuches bei der Gesellenprüfung allgemein verlangen.

Diesen Erwägungen haben einzelne Industrie- und Handelskammern durch die jetzt erfolgte Einrichtung eines Prüfungsamtes für das industrielle Prüfungswesen Rechnung getragen, dem alle an der Berufsausbildung beteiligten Stellen angehören und das u. a. folgende Aufgaben hat [51]):

Ausgestaltung und Überwachung des gesamten Prüfungswesens für Industriefacharbeiter unter dem Gesichtspunkt der einheitlichen Handhabung der Prüfungsbestimmungen.

Festlegung der Berufe, in denen Prüfungen abgehalten werden, und Festlegung, welche Prüfungsausschüsse zu bilden sind.

Auswertung des Gesamtergebnisses der Prüfung auf Grund der Berichte der Prüfungsausschüsse.

---

[51]) Vorschriften der Industrie- und Handelskammer zu Berlin zur Durchführung der industriellen Facharbeiterprüfungen (29. 8. 1936).

Die Prüfungsausschüsse bestehen

aus je einem Vorsitzenden,
aus mindestens je einem Unternehmerbeisitzer,
aus mindestens je einem Gefolgschaftsbeisitzer,
aus je einem Berufs- oder Werkschullehrer.

Bei der Gesellenprüfung muß der Lehrling ein sogenanntes Gesellenstück vorlegen, aus dem zu erkennen ist, daß der Lehrling die am häufigsten vorkommenden Fertigkeiten seines Berufes beherrscht und dessen Herstellung nach einer Werkstattzeichnung ohne Zuhilfenahme von Spezialwerkzeugen oder Spezialmaschinen erfolgt ist [52]). Dabei ist die Fertigungszeit genau anzugeben und bei der Bewertung der Prüfungsarbeit die zur Herstellung benötigte Zeit zu berücksichtigen.

Bestehen Zweifel über den Grad der Leistung oder können wichtige Fertigkeiten des Berufes an Hand des Gesellenstücks nicht überprüft werden, so kann eine zusätzliche Arbeitsprobe als eine geeignete Ergänzung der Prüfung gelten.

An manchen Orten wird auf die Herstellung eines Gesellenstückes verzichtet und nur eine sogenannte „Facharbeit" verlangt (Bochumer Verein, Gelsenkirchen), die nach Angaben des Prüfungsausschusses unter dessen Kontrolle in einer Werkstatt einheitlich in ein bis zwei Tagen durchgeführt wird. Hierbei ergibt sich eine gute Vergleichsmöglichkeit für das Können der Lehrlinge, da gleiche Arbeitsbedingungen vorhanden sind. Außerdem läßt sich hierbei mit Bestimmtheit feststellen, daß die Arbeit selbständig und ohne fremde Hilfe angefertigt wird.

Bei den Gesellenstücken, die in der Werkstatt der Lehrfirma angefertigt werden, fehlen Vergleichsmöglichkeiten untereinander, da in der Wahl des Stückes vollkommen freie Hand gelassen wird. Wenn auch die Arbeitszeit für die Herstellung angegeben ist, so ist damit doch keine einwandfreie Beurteilungsmöglichkeit gegeben, da nicht festgestellt werden kann, wie oft ein Stück angefertigt wurde. Auch ist die Feststellung schwieriger, ob die Herstellungsart des Gesellenstückes auch tatsächlich vom Lehrling auf Grund seiner mehrjährigen Ausbildung erworben wurde, und ob das Gesellenstück ganz ohne fremde Hilfe und Unterstützung angefertigt wurde.

Durch eine ehrenwörtliche Erklärung des Lehrmeisters, in der er bescheinigt, daß der Lehrling das Gesellenstück ohne fremde Hilfe angefertigt hat und in welcher Zeit das Gesellenstück ange-

[52]) Prüfungsanforderungen für die Industriefacharbeiterprüfungen, nach Berufen gesondert. Herausgegeben von der Reichsgruppe Industrie und der Arbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern.

fertigt wurde, können allerdings einige einwandfreie Grundlagen für die Bewertung gegeben werden.

Die theoretische Prüfung (= Kenntnisprüfung) erstreckt sich auf die schriftliche Darstellung aus dem Gebiete der Werkstoffkunde und verlangt Kenntnisse über die Eigenschaften, Bearbeitbarkeit und Verwendungsmöglichkeit der Werkstoffe, Kenntnisse der Fertigungsvorgänge unter Berücksichtigung der dafür benötigten Maschinen. Im Fachzeichnen soll die Fertigkeit, Zeichnungen zu lesen, geprüft werden durch Skizzieren eines einfachen Maschinenteils, Herstellen einer Ergänzungszeichnung oder durch Herausziehen von Einzelteilen aus einer Zusammenstellungszeichnung, denn der angehende Facharbeiter soll ja in der Lage sein, nach einer Zeichnung selbständig arbeiten zu können. Im Fachrechnen sind die Aufgaben auf das Fachgebiet abgestellt und sollen vor allem den Nachweis der Flächen-, Gewichts- und Kostenberechnung bringen.

In der mündlichen Prüfung werden in der Staatsbürgerkunde Fragen auf dem Gebiete der Rassenkunde, Wirtschaftskunde, Betriebswirtschaft, Arbeitsrecht, Sozialversicherung, Unfallverhütung und andere unter besonderer Berücksichtigung der nationalsozialistischen Weltanschauung gestellt. Die mündliche Prüfung soll nicht nur Ergänzung zu den Ergebnissen der praktischen und schriftlichen Prüfung sein, sondern dem Prüfenden Gelegenheit geben, den Prüfling beruflich und als Persönlichkeit kennen zu lernen.

Über die bestandene Prüfung wird ein „Facharbeiterbrief" ausgehändigt, der die Möglichkeit gibt, als ausgelernter Facharbeiter in den Wirtschaftsprozeß eingereiht zu werden, und der gemäß den vorherigen Ausführungen auch die Voraussetzung ist und Gültigkeit hat für die Ablegung der handwerklichen Meisterprüfung.

4. Abschnitt.

Der Reichsberufswettkampf als freiwillige Leistungsprüfung.

Aus der Jugend heraus ist der Gedanke zum Reichsberufswettkampf, einem Leistungswettkampf, entstanden. Dieser Wettkampf, der der Auslese der Tüchtigsten dient, läßt die Leistung allein entscheiden. Geprüft werden die praktischen und theoretischen Kenntnisse, weltanschauliche Einstellung und körperliche Tüchtigkeit. „Der Reichsberufswettkampf ist keine Eignungsprüfung, und deshalb wird nicht die Tüchtigkeit des einzelnen, d. h. seine Veranlagung für den Beruf, sondern seine tatsächliche Leistung geprüft. Er wird also seine Ausbildung, das Erlernte, geprüft und nicht das, was er zu werden verspricht" [53].

[53] Kaufmann, G., Der Reichsberufswettkampf, 1935, S. 46.

Der Reichsberufswettkampf ist der große „Gegensatz zum Stachanow-System des bolschewistischen Rußland, denn in Deutschland braucht die Jugend nicht angetrieben zu werden. Sie bekennt sich vielmehr von selber zum Leistungswettbewerb. Niemand hat sie dazu durch Verordnungen und Gesetze gezwungen, sondern aus der Freiwilligkeit der schaffenden Jugend ist seine Idee und seine praktische Durchführung" [54]) entstanden.

Die Selbsterziehung der Jugend zur Leistung ist ein Bekenntnis zur Steigerung des beruflichen Könnens, um durch verbesserte Leistungen die Gesamtleistung des Volkes auf ein Höchstmaß zu bringen, und unsere Stellung auf dem Weltmarkt durch Qualitätsarbeit zu behaupten und zu verbessern.

Die Ergebnisse dieses Wettkampfes dienen gleichzeitig dazu, den Stand der Berufsausbildung in Deutschland festzustellen. Da die Aufgaben für den Reichsberufswettkampf von den für die Berufserziehung und -ausbildung der Jugendlichen beteiligten und verantwortlichen Stellen — DAF., HJ., Fachverbände, Berufsschullehrerschaft im NS.-Lehrerbund — bestimmt werden, ist die Gewähr gegeben, daß tatsächlich das im Betrieb und in der Schule erworbene Können und Wissen geprüft wird.

So ergeben sich durch die in allen Gegenden Deutschlands gleichzeitig durchgeführten Wettkämpfe Vergleiche, wie sie durch andere Prüfungen, z. B. durch Vergleich der Gesellenprüfungen, niemals erreicht werden können. Denn die Einheitlichkeit der Aufgaben und die Einheitlichkeit der Bewertung, bei der von vornherein der subjektiven Bewertung ein ganz geringer Spielraum gelassen wurde, sichert ein nahezu einwandfreies Ergebnis zu Vergleichszwecken. Für die Bewertung ist eine Skala für die vorhandene Leistung aufgestellt, durch welche die „Summe der Leistungen durchaus in der Summe der Punkte zum Ausdruck gebracht werden kann" und durch welche die echten Fähigkeiten der Jugendlichen, die Intelligenz und Geschicklichkeit, Sorgfalt und räumliche Klarheit betreffen, durch das Leistungsmaß der Aufgabe einem gedachten Maß der Fähigkeiten ziemlich nahe kommen [55]).

Bei den praktischen Aufgaben der Metallarbeiter, die gemeinsam in Werkstätten unter der Aufsicht von Prüfern hergestellt werden, ist für eine Arbeit eine Höchstpunktzahl von 70 Punkten zu erreichen. Um diese 70 Punkte zu erhalten, sind insgesamt 26 Einzelbeurteilungen notwendig, wobei die Höchstpunktzahl für

---

[54]) Axmann, Vorwort zu: Richtlinien für den 4. RBWK., 1937.
[55]) Kaufmann, a. a. O., S. 50.

eine Bewertung 5 Punkte ergibt, während für die übrigen Bewertungen 1—3 Punkte gegeben werden können. Somit ist jede persönliche Wertschätzung unmöglich, da sich die Bewertungen einer metallgewerblichen Arbeit auf Maßhaltigkeit, Winkligkeit und Form erstrecken, von denen jede einzelne Bewertung meßbar und nachprüfbar ist.

Die theoretische Prüfung gliedert sich in einen beruflichen und einen weltanschaulichen Teil. Die berufliche Prüfung erstreckt sich auf die oben erwähnten, von der Berufsschule vermittelten fachlichen Unterrichtsgebiete. Verlangt wird eine Darstellung aus dem betrieblichen Leben der Jugendlichen, die seine Beobachtung und Aufmerksamkeit im Betrieb zeigen sollen und die sich erstreckt auf Arbeitsvorgänge, Arbeitsmethoden, Unfallverhütung, oder die seine Kenntnis in den Eigenschaften und in der Verwendung der Rohstoffe zeigen sollen. Weiter wird Rechenfertigkeit und Fertigkeit in der Herstellung einer Skizze geprüft. Durch die Anfertigung einer Skizze soll festgestellt werden, ob der Jugendliche über Formvorstellung und Fertigkeit in der Ausführung einer Maßskizze verfügt.

Die weltanschauliche Prüfung erstreckt sich darauf, festzustellen, ob der Jugendliche am Leben der Volksgemeinschaft teilnimmt, verstehend und bejahend zu den Vorgängen in der Entwicklung der Nation auf dem Wege zu einem freien, unabhängigen Deutschland steht.

Wenn auf die Wichtigkeit der einzelnen Prüfungen innerhalb des Gesamtergebnisses nach der der Wertung zugrunde gelegten Punktzahlen geschlossen werden kann, so ergeben sich bei Erreichung der Höchstpunktzahl = 100 v. H., für die praktische Prüfung = 58 v. H., für die theoretische Prüfung = 25 v. H. und für die weltanschauliche Prüfung = 17 v. H. Bei dem Versagen in einem oder anderen Teil der Prüfung lassen sich dann Rückschlüsse ziehen auf Ausbildung oder Schulung.

Da jeder Wettkampfteilnehmer einen Auswertungsbogen zu statistischen Zwecken ausfüllen muß, ist es möglich, innerhalb einer kurzen Zeit einen ziemlich genauen Überblick über den Stand der beruflichen Ausbildung, über Schullaufbahn und Berufslaufbahn, Art der Ausbildung zu erhalten und grundlegende Vorschläge zur Verbesserung zu machen. Gleichzeitig ergibt sich die Möglichkeit an Hand der Ergebnisse festzustellen, welche Art der Ausbildung, ob Handwerk oder Industrie, Ausbildung mit oder ohne Lehrwerkstatt für die heutigen wirtschaftlichen Belange die beste ist.

Die weitere Auslese der Ortswettkampfsieger geschieht in Gauwettkämpfen, von denen wieder die besten zum Reichsentscheid zugelassen werden, wo die Ermittlung der Reichssieger vonstatten geht. Bei den Gauentscheiden und dem Reichsentscheid gilt dann nicht nur die berufliche Leistung, sondern jeder Wettkämpfer muß sich auch einer sportlichen Bewertung unterziehen, da ja neben der beruflichen Tüchtigkeit ebenso die körperliche Leistungsfähigkeit als Ziel der Berufserziehung gilt.

Diese Prüfung, der sich die Jugend freiwillig unterzieht, um ihren Ausbildungsstand und ihr Können zu zeigen, hat aber auch den Zweck, die für die Ausbildung und Erziehung Verantwortlichen ebenfalls zur höchsten Leistungsentfaltung anzuspornen. Denn das Ziel der Jugend, Qualitätsarbeiter zu werden, wird nur erreicht, wenn Ausbildung und Erziehung den höchsten Anforderungen gerecht werden. So werden auch die Jugendlichen von sich aus danach streben, angespornt durch den friedlichen Wettkampf untereinander, Mängel in ihrer Ausbildung auszugleichen und sich mit ihrem ganzen Wollen für die Erfüllung ihrer Aufgaben einzusetzen, wobei das Erlebnis des Wettkampfes die Erkenntnis der Bedeutung einer Berufserziehung für den Staat wie für den einzelnen vermittelt.

5. Abschnitt.

Die Aufgaben des Betriebsjugendwalters im Rahmen der Berufserziehung und -ausbildung [56]).

Die Berufserziehung des industriellen Nachwuchses als Aufgabe der Volksgemeinschaft, nicht einzelner Betriebe, verlangt eine Ausrichtung der Jugendlichen vom ersten Tage ihrer Lehre an. Hier liegt die Aufgabe des Betriebsjugendwalters, der als Führer, Betreuer und Berater aller Jugendlichen des Betriebes und als ihr Vorbild ihr Vertrauen besitzen soll, und mit dem sie gemeinsam Schwierigkeiten in ihrer Ausbildung, in ihrem Umgang mit der betrieblichen Umwelt beseitigen sollen.

Da der Betriebsjugendwalter viel leichter das Vertrauen der Jugendlichen erhält, wenn er selbst jung ist, andererseits aber für seine Aufgaben über die notwendige Reife verfügen muß, wird als Voraussetzung für die Person des Betriebsjugendwalters die bestandene Facharbeiterprüfung und die abgeleistete Arbeits-

---

[56]) „Richtlinien für die Ausbildung des Facharbeiternachwuchses in den metallverarbeitenden Lehrberufen", herausg. von der DAF., Amt für Berufserziehung und Betriebsführung, Reichsbetriebsgemeinschaft „Eisen und Metall" und Jugendamt der DAF. (Als Entwurf gedruckt, April 1937.)

dienst- und Wehrpflicht verlangt. Da der Betriebsjugendwalter außerdem den Nachwuchs, soweit die Jugendlichen noch nicht der Hitler-Jugend angehören, auf die Ziele der HJ. ausrichten und Verständnis für ihre Arbeit wecken soll, wird die Zugehörigkeit des Betriebsjugendwalters zur HJ. verlangt. Denn der Betriebsjugendwalter soll dem örtlichen Führerstab der HJ. zugeteilt werden, um von hier aus Richtlinien für seine Jugendarbeit im Betrieb zu erhalten.

Gleichzeitig muß der Betriebsjugendwalter dem Werk als Gefolgschaftsmitglied angehören, da er zu den Sitzungen des Vertrauensrates des Betriebes mit herangezogen wird. Bei allen Beratungen und Beschlüssen in Berufserziehungsmaßnahmen sind seine Vorschläge zu hören, ohne daß er aber zur Durchführung herangezogen zu werden braucht.

Seine Tätigkeit erstreckt sich auf alle mit der Berufserziehung zusammenhängenden Fragen, wie Ausbildungsgang, Freizeitgestaltung, Wanderfahrten, Ausgestaltung von Betriebsjugendabenden, Planung von Kameradschaftsabenden in Verbindung mit den Werkscharen, Vorschläge für die Durchführung der betrieblichen Leibesübungen, Vorbereitungen zum Erwerb des Leistungsabzeichens der HJ., Aufgaben, die er vorbereitet, und deren Durchführung er unterstützen kann.

Arbeitsrechtlich hat er die Betreuung der Jugendlichen, er berät und unterstützt bei der Ausfertigung des Lehrvertrages, sorgt für eine zeitgemäße Lösung in der Frage der Erziehungsbeihilfen, die nicht auf Grund von geleisteten Stunden, sondern unabhängig von Ausfällen durch Schulbesuch, Feiertage usw., als feste wöchentliche Erziehungsbeihilfe gezahlt werden sollen. Außerdem hat er die Überwachung in der Festsetzung der Arbeitszeit, der Pausenregelung gemäß den geltenden Vorschriften, in der Gewährung von Urlaub und in der Beobachtung einer sachgemäßen Ausgestaltung der praktischen Werkstattarbeit. Diese Aufgaben löst er in Verbindung mit der Deutschen Arbeitsfront und der Hitler-Jugend, die in Berufserziehungsfragen richtungweisend sind.

Gleichzeitig wird er die Prüfung in der Durchführung der Berufserziehungsmaßnahmen derjenigen Betriebe haben, denen für vorbildliche Berufserziehung das Leistungsabzeichen der Deutschen Arbeitsfront verliehen wurde oder für die diese Auszeichnung geplant ist.

Zu seinen Aufgaben gehört ferner die Werbung für den Reichsberufswettkampf, die Erfassung der Jugendlichen, die am Wettkampf teilnehmen wollen, die Auswertung der Ergebnisse und Vorschläge für eine Änderung im Ausbildungsgang, wenn durch den Reichsberufswettkampf sich Mängel gezeigt haben.

Zur Erleichterung seiner Aufgaben soll der Betriebsjugendwalter die Möglichkeit haben, sich von den Fortschritten der einzelnen Lehrlinge durch Einsichtnahme in ihre Werkstattbücher und durch Prüfung ihrer Arbeiten überzeugen zu können. Hierbei soll er gleichzeitig Vorschläge für eine Begabtenauslese und Begabtenförderung dem Betriebsführer unterbreiten und die Berufslaufbahnberatung ausüben.

Durch besondere Kurse wird er von der Deutschen Arbeitsfront auf seine Aufgaben vorbereitet werden und das Rüstzeug erhalten, um in echter Betriebsgemeinschaft und Werksverbundenheit bei der Ausgestaltung der Berufserziehung mitwirken zu können.

Facharbeitermangel und Nachwuchsbedarf in der deutschen Wirtschaft.

1. Abschnitt.

Konjunkturelle und strukturelle Bedingtheiten des Facharbeitermangels.

Der wirtschaftliche Aufschwung durch die Arbeitsbeschaffungs- und Wiederaufrüstungsmaßnahmen hat im Baugewerbe und vor allem im Metallgewerbe einen Mangel an Facharbeitern hervorgerufen. Außerdem hat die Arbeitsdienstpflicht und die zweijährige Wehrpflicht, die Technisierung des Heeres und der damit verbundene Bedarf an gelernten Kräften die Zahl der Facharbeiter weiterhin vermindert. Während bis Ende Juli 1936 die Zahl der Arbeitslosen insgesamt um 74 v. H. abgenommen hatte, beträgt die Abnahme in den metallverarbeitenden Berufen 90 v. H. seit Mitte 1933 [1]). Der verbleibende Rest ist infolge zu langer Arbeitslosigkeit, teilweiser Invalidität und Alter nicht mehr voll einsatzfähig oder kann erst nach einer Umschulung in verwandte Berufssparten eingesetzt werden.

Die Ursachen des Facharbeitermangels können konjunktureller und struktureller Art sein. Konjunkturelle Gründe sind in der schnellen Belebung unserer Wirtschaft gegeben, die eine plötzliche außerordentliche Vermehrung der Aufträge zur Folge hatte, so daß die Industrie einem drohenden Facharbeitermangel nicht genügend begegnen konnte. Da einerseits umfangreiche Aufträge an verhältnismäßig kurze Lieferfristen gebunden waren, andererseits aber für die Arbeiten nur gelernte Facharbeiter in Frage kamen, mußten zunächst nur qualifizierte Kräfte eingestellt werden. Unberücksichtigt mußten die Kräfte bleiben, die längere Zeit arbeitslos gewesen waren oder die durch Beschäftigung in anderen Berufen in ihren gelernten Beruf erst wieder umzuschulen waren.

Durch Auftragsregulierung, Festsetzung von Lieferfristen entsprechend der Herstellungsmöglichkeiten, Bestimmung einer Rangfolge der Arbeiten nach der staatspolitischen Wichtigkeit, Austausch

[1]) Die Dt. Volkswirtschaft, Jahrg. 5, Heft 25, S. 787.

von örtlich nicht beschäftigten Arbeitskräften und dergleichen wird von der wirtschaftlichen Seite her ein Ausgleich und eine Anpassung an die augenblicklichen Verhältnisse versucht [2]). Denn die Erscheinung, sich Arbeitskräfte durch Mittel zu beschaffen, welche die Wirtschaftsmoral ungünstig beeinflussen, kann niemals einen bestehenden Mangel beseitigen, sondern schiebt nur die durch den Facharbeitermangel bedingte Verzögerung in der Lieferung auf einen anderen Betrieb. Außerdem wird dadurch die heute erstrebte Bodenständigkeit der Arbeitskräfte untergraben, denn das Gefolgschaftsmitglied soll im Betrieb seine Arbeitsheimat sehen und vom Gedanken der Betriebsgemeinschaft, dem Verbundensein von Führer und Gefolgschaft erfüllt sein.

Strukturelle Gründe des heutigen Facharbeitermangels sind die mangelnde Ausbildung in der Kriegszeit, das zahlenmäßige Zurückgehen der Kriegsgeburtenjahrgänge von 1915 bis 1918, das Zurückgehen in der Zahl der Nachwuchsausbildung von Facharbeitern von 1929 ab, die Einführung der Arbeitsdienstpflicht und der Aufbau unserer Wehrmacht.

Heute fehlt uns der Jugendliche der Kriegszeit, der als Facharbeiter auf der Höhe seiner beruflichen Leistungsfähigkeit stehen würde, der aber während der Kriegszeit überhaupt keine oder keine geordnete Ausbildung erhalten hat. Denn sehr viele kleine Industriebetriebe und Handwerksbetriebe waren durch den Heeresdienst der Inhaber geschlossen, außerdem traten die Jugendlichen auch nur ungern in eine Lehre ein, da hier bedeutend weniger verdient wurde, als wenn sie in Munitionsfabriken und dergleichen als angelernte Arbeiter im Akkord arbeiteten. Schon während des Krieges war dieser Übelstand einer fehlenden Ausbildung des Facharbeiternachwuchses erkannt worden, und die Industrie hatte versucht, sich einen Nachwuchs dadurch zu sichern, daß den Lehrlingen als Ausgleich eine besondere Erziehungsbeihilfe gewährt wurde.

Bei dem heutigen Bedarf an Facharbeitern kann augenblicklich auf die Kriegsgeburtenjahrgänge, also auf die jetzt 20- bis 22-jährigen, nicht gerechnet werden, da diese Jahrgänge nur halb so stark besetzt sind als in normalen Zeiten und außerdem durch die Ableistung des Arbeitsdienstes und der Erfüllung ihrer Wehrpflicht jetzt nicht zur Verfügung stehen.

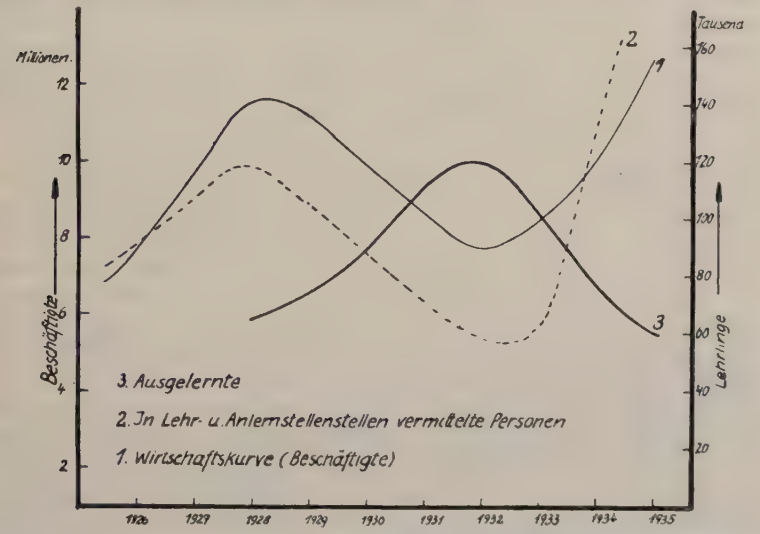
Können diese Facharbeiter nach Ableistung ihrer Dienstjahre wieder in das Wirtschaftsleben eintreten, so ist zu berücksichtigen, daß durch den Aufbau der technischen Formationen unseres Heeres

---

[2]) Anordnungen zur Durchführung des Vierjahresplanes, die den Arbeitseinsatz betreffen (Dt. Reichsanzg. u. Pr. Staatsanzg. Nr. 262 v. 9. 11. 36).

Qualitätsarbeiter zur Unterhaltung, Ausbesserung usw. in Anspruch genommen werden, die sich meist aus den gedienten Soldaten rekrutieren. Ferner besteht die Tatsache, daß gerade in den Jahren von 1929 ab, als diese Kriegsjahrgänge die Volksschule verließen, um eine Lehre zu ergreifen, ein starker Rückgang in der Lehrlingseinstellung eintrat, so daß ein Teil ohne Fachausbildung ist und nur als ungelernte oder angelernte Kraft in die Wirtschaft eingesetzt werden kann.

Die nachfolgende Darstellung gibt die Abhängigkeit der Lehrlingseinstellung von der Konjunktur und gleichzeitig den Zeitpunkt an, wann diese Jugendlichen nach Ablauf ihrer vierjährigen Lehrzeit in die Wirtschaft als gelernte Fachkräfte eintreten können.



Angaben aus: Wirtschaft u. Statistik, Jahrg. 15, Nr. 15 (Lehrlingsanteile); Die Dt. Volkswirtschaft, Jahrg. 5, Heft 34; Arbeitslosenhilfe, Jahrg. 6 (1936), Heft 3; Reichsarbeitsmarktanzeiger, 1932, Nr. 5.

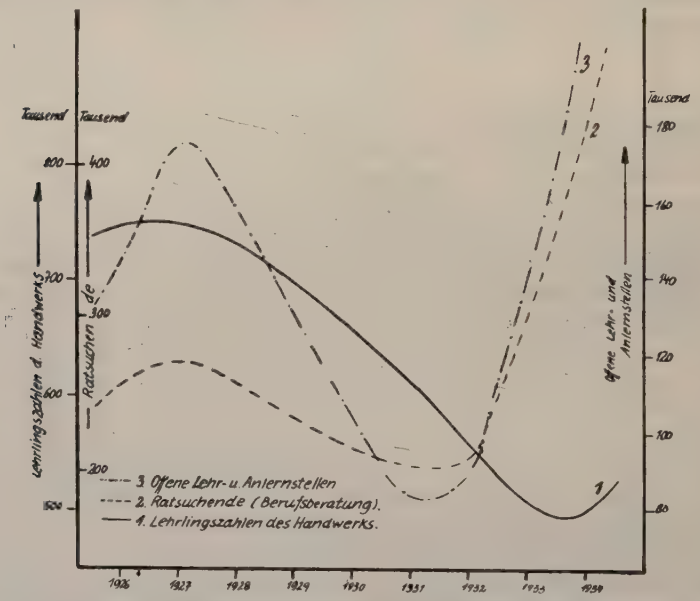
Die Kurve der in Lehr- und Anlernstellen vermittelten Personen zeigt, daß mit dem Ansteigen der Konjunktur, mit der Zunahme der Beschäftigten, auch eine Zunahme der Lehrlingseinstellung und Einstellung von anzulernenden Jugendlichen erfolgt, und daß andererseits bei einem Nachlassen in der Beschäftigung auch sofort ein Sinken der Einstellung von Lehrlingen stattfindet.

Verschiebt man aber die Kurve der Einstellungen um vier Jahre, so ergibt sich der Zeitpunkt, an dem die Jugendlichen in die Wirtschaft als ausgelernte Facharbeiter eingegliedert werden können. Hierbei zeigt sich nun im letzten Jahrzehnt, daß zu Beginn einer

Konjunktur wenig ausgelernte Facharbeiter zur Verfügung stehen, die Zahl dieser Auslernenden aber mit dem Absinken der Beschäftigungsmöglichkeiten zunimmt, so daß hiermit das Überangebot von Facharbeitern noch verstärkt wird.

Bei der Darstellung der von der Reichsanstalt in Lehr- und Anlernstellen vermittelten Personen ist zu bemerken, daß diese Vermittlung nicht alle Jugendlichen umfaßt hat, denn erst 1936 sind 85% der Einstellungen durch die Arbeitsämter erfolgt, während davor eine Einstellung unabhängig vom Arbeitsamt erfolgen konnte.

Trotzdem zeigt die nachfolgende Darstellung eine ähnliche Tendenz bei einem Vergleich der Ratsuchenden mit den offenen Lehr- und Anlernstellen und bei einem Vergleich mit den im Handwerk beschäftigten Lehrlingen.



Angaben aus: Die Arbeitslosenhilfe, Jaorg. 1936, Heft 3, S. 57 u. Heft 22/3, S. 388.

Zur Darstellung der Ratsuchenden bei den Arbeitsämtern ist zu bemerken, daß die Zahl der Ratsuchenden in den Jahren 1929 bis 1932 annähernd gleich geblieben ist, während ein weiteres Ansteigen erwartet werden mußte. Dies ist darauf zurückzuführen, daß in diesen Jahren weniger Jugendliche die Volksschule verließen (Jahrgang 1915—1919), und daß die Zunahme der Arbeitslosen die Neigung bei den Jugendlichen verringerte,

überhaupt in eine Lehre einzutreten, weil dem Anschein nach die dafür aufgewandte Zeit und Mühe sich doch nicht lohnte. Da infolgedessen die Nachfrage nach freien Lehrstellen das stark verminderte Angebot nicht überschritt, wurde auch von keiner Seite ein ernsthafter Versuch unternommen, auf vermehrte Lehrlingseinstellungen hinzuwirken, um einem vielleicht später drohenden Facharbeitermangel durch eine genügende Zahl ausgebildeter Facharbeiter begegnen zu können. So fehlte von 1933 ab der Nachwuchs an Fachkräften, ein Mangel, der erst nach Ablauf mehrerer Jahre ausgeglichen werden kann.

Bei einer Lehrzeit von vier Jahren stehen z. B. die 1937 einzustellenden Lehrlinge im Jahre 1941 der Wirtschaft vorübergehend auf 1—1½ Jahre zur Verfügung, bis sie das Alter zur Ableistung der Arbeitsdienst- und Wehrpflicht erreicht haben. Die Gesamtdauer der Dienstpflicht beträgt 2½ Jahre, so daß der Lehrlingsjahrgang 1937 (= Geburtsjahrgang 1922/23) endgültig ab 1945/46, also nach 8—9 Jahren, in die Wirtschaft als Facharbeiter eingegliedert werden kann.

Zeitlich günstiger würde sich eine Ausbildung von Spezialarbeitern auswirken, die eine Lehre von zwei Jahren durchmachen müßten und als angelernte Arbeiter gelten würden, was außerdem den Vorteil hätte, die Zahl der ungelernten Arbeiter im Verhältnis zu den angelernten herunterdrücken zu können. Zu dieser Ausbildung würden die 16 und 17jährigen genommen, die bisher als ungelernte Arbeiter, Boten usw. beschäftigt waren, weil von ihnen zur Bedienung von Werkzeugmaschinen, wie Drehbänke, Bohrmaschinen, Automaten usw., eine größere Reife und Umsicht verlangt wird. Diese Spezialarbeiter, 1937 eingestellt, stehen vorübergehend 1939, endgültig ab 1943 der Wirtschaft zur Verfügung. Gleichzeitig ist hiermit noch der Vorteil verknüpft, ältere Jugendliche, die vorher in keine Lehre eingetreten sind, noch für einen Beruf vorzubilden, der ihnen Arbeits-, unter Umständen sogar Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

Um dem Facharbeitermangel aber augenblicklich abzuhelfen, läßt man teilweise die Lehrlinge der metallverarbeitenden Industrie schon mit 3½ Jahren auslernen, wie es die Reichsbahn allgemein im Herbst 1936 getan hat. Damit wurde erreicht, daß Facharbeiter zur Verfügung stehen und außerdem die freigewordenen Lehrstellen mit jungen Lehrlingen wieder besetzt werden konnten.

2. Abschnitt.

Die zahlenmäßige Entwicklung des Nachwuchses.

Soll ein für die Bedürfnisse der Wirtschaft dauernd gesicherter Nachwuchs an Facharbeitern — unser Rückgrat im Wirtschaftskampf — zur Verfügung stehen, so ist es notwendig, daß die Nachwuchsausbildung ganz bewußt von einer Wirtschaftskonjunktur losgelöst wird und der Bedarf an jungen Fachkräften dauernd überprüft wird. Dies wäre möglich, indem unter Ermittlung der Aktivitätsdauer der Berufe und unter Zugrundelegung des Altersaufbaues der Berufe der Nachwuchsbedarf festgestellt würde [3]). Der Bedarf gliedert sich in einen Ersatz- und Erweiterungsbedarf.

Der Ersatzbedarf geht vom gegenwärtigen Stand aus und stellt auf Grund der Altersgliederung den durchschnittlichen Abgang durch Tod und Invalidität fest, unter Berücksichtigung einer durchschnittlichen Berufsdauer.

Zur Feststellung des Erweiterungsbedarfes muß unter Beachtung der Bevölkerungsvermehrung oder -verminderung die Bedarfsvermehrung oder -verminderung berücksichtigt werden, eine eventuelle Bedarfsvergrößerung durch Industrialisierung und schließlich auch die Bedarfserweiterung durch Arbeitsdienst- und Wehrpflicht. Da außerdem die Leistungsfähigkeit einer Volksgemeinschaft beeinflußt wird vom Verhältnis von Erwerbspersonen zu Nurverbrauchern, muß ferner die Zusammensetzung des Bevölkerungsaufbaues nach Geschlechtern, Altersstufen und Anteilen der Erwerbspersonen an der Bevölkerung berücksichtigt werden [4]).

Nach einer vom „Amt für Berufserziehung und Betriebsführung der Deutschen Arbeitsfront" veröffentlichten Statistik [5]) ergibt sich, daß „im Verlaufe der kommenden 24 Jahre ein Bevölkerungszuwachs von rd. 64 Millionen auf etwa 72½ Millionen Menschen oder um rd. 10 v. H., dagegen ein Zugang an Erwerbspersonen um nicht ganz 3 Millionen oder 9,3 v. H." zu erwarten ist. Dabei wurden „die Zahlen der künftig Lebendgeborenen auch unter Berücksichtigung des Umstandes in Anrechnung gebracht, daß in den allernächsten Jahren die schwach besetzten Kriegsgeburtenjahrgänge in das heirats- und fortpflanzungs-

---

[3]) Anregungen, a. a. O., Folge 8, 1936, S. 92.
[4]) Anregungen, a. a. O., Folge 8, S. 90; Folge 10, S. 116.
[5]) Anregungen, a. a. O., Sonderfolge November 1936, S. 2 ff.

fähige Alter einrücken. Für die zahlenmäßige Entwicklung der Erwerbspersonen, deren künftige Größe und Einflußnahme schwer abzuschätzen sind, wurden für die einzelnen Altersstufen der Erwerbspersonen die letzten drei Berufszählungen des Statistischen Reichsamtes benutzt". Der Höchststand der Erwerbspersonen, d. h. der Vollerwerbsfähigen von 20 bis 65 Jahren, ist um 1954.

Nach Burgdörfer [6]) wird die Höchstzahl der Erwerbsfähigen um das Jahr 1955 zu erwarten sein, auch die Zahl der Erwerbstätigen, die nach 1935 in immer schwächerem Tempo zunehmen und dann stagnieren wird, hat um diese Zeit ihren Höchststand erreicht.

Die Zunahme der Erwerbspersonen in ihrer altersmäßigen Zusammensetzung zeigt aber, daß die Zahl der Erwerbspersonen abnimmt im Vergleich zur Gesamtbevölkerung, und zwar zugunsten der Greise. Bei einem Vergleich der 14- bis 19jährigen als Nachwuchs der Erwerbsgruppe von 20 bis 65 ist die männliche Nachwuchsgruppe im Durchschnitt 9—10 v. H. der 20- bis 65jährigen, das ergibt einen jährlichen Nachwuchsanteil von 1,5 bis 2 v. H. Dies ist als äußerst knapp zu bezeichnen, da für zahlreiche Lehrberufe des Handwerks und der Industrie der Nachwuchsbedarf zwischen 3 und 4 v. H. schwankt [7]).

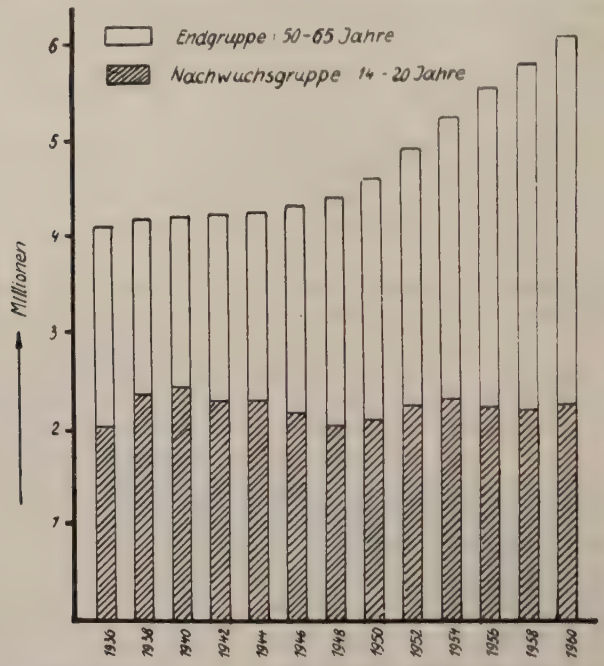
Im allgemeinen rechnet man damit, daß ein Facharbeiter seine volle Arbeitskraft nach der Ausbildung während einem Zeitraum von 30 bis 35 Jahren einsetzen kann. Dies ergibt einen Nachwuchsbedarf von 3,3 Lehrlingen für ein Jahr, bei einer Ausbildungszeit von vier Jahren insgesamt 12,2 Lehrlinge. Berücksichtigt man ferner, daß etwa 25 v. H. der Ausgelernten [8]) ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben durch Abwanderung in verwandte Berufe, Verbleiben im Wehr- und Arbeitsdienst, durch Selbständigmachen oder Aufrücken in Stellen der Vorarbeiter und Meister, so müßten 16,5 Lehrlinge ausgebildet werden. Diese Zahl ist keineswegs zu hoch, denn eine Reihe von Industrien, wie Textilindustrie, chemische Industrie, benötigt Schlosser, ohne aber Lehrlinge auszubilden. Ebenso werden für Spezialberufe, wie z. B. Monteure, Kraftwagenführer, Maschinisten, Heizer usw., keine Lehrlinge ausgebildet, sondern diese Berufe holen sich ihren Bedarf aus den metallverarbeitenden Berufen.

Bei einem Vergleich der Altersgruppen von 14- bis 19jährigen mit denen von 20- bis 65jährigen in den Jahren von 1935 bis 1960 ergibt sich nachstehendes Bild:

---

[6]) Burgdörfer, F., Volk ohne Jugend, 1935, S. 204.
[7]) Anregungen, Sonderfolge, S. 3 ff.
[8]) Das Jg. Deutschland, Jahrg. 30, Heft 12, S. 34.

Vergleichende Gegenüberstellung der männlichen Erwerbsnachwuchs- und Erwerbsendgruppe für 1936—1940 [a]).



[a]) Aus: Anregungen, a. a. O., Sonderfolge, Nov. 36, S. 9.

Die ſtarke Verringerung des Nachwuchſes iſt begleitet von einer fortſchreitenden Überalterung des Geſamtbeſtandes an Erwerbstätigen. Die augenblicklich ſtärkſte Altersgruppe der 30- bis 40jährigen wechſelt zwiſchen 1941 und 1950 in das Alter von 40 bis 50 Jahren und zwiſchen 1951 und 1960 in das Alter von 50 bis 60 Jahren hinüber. Dann tritt die Überalterung des Erwerbstätigenbeſtandes immer ſtärker in Erſcheinung. Während 1930 von je 100 erwerbstätigen Männern 58 im Alter von über 30 Jahren ſtanden, ſind 1940 bereits 66 von je 100 erwerbstätigen Männern über 30 Jahre alt [10]).

Im Jahre 1960 müßten den rd. 6 Millionen männlichen Erwerbstätigen 2,5 Millionen Jugendliche ſtatt 2,2 Millionen gegenüberſtehen, um einen normalen Abgang auszugleichen. Der geſteigerte Abgang aber aus einer überalterten Bevölkerung, bei der durch Arbeitsunfähigkeit und Tod größere Abgänge zu verzeichnen ſind als beim pyramidalen Bevölkerungsaufbau, kann ſchon nicht gedeckt werden, viel weniger noch ein vielleicht auf-

[10]) Burgdörfer, F., a. a. O., S. 206.

tretender Zusatzbedarf. „Menschliche Reserven innerhalb der Schicht der Männer im erwerbsfähigen Alter, die eine Schrumpfung des produktiven Bevölkerungsteiles nach Zahl und Leistungsfähigkeit ausgleichen könnten, stehen jedenfalls auf Grund der natürlichen Bevölkerungsentwicklung Deutschlands nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung" [11]).

Somit ergibt sich in den nächsten Jahren die Aufgabe, einen möglichst vollwertigen und leistungsfähigen Nachwuchs zu schulen, da letzten Endes die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Volkes nicht nur von der Zahl, sondern hauptsächlich auch von den Qualitäten der arbeitenden Menschen abhängt.

Außerdem bieten sich die Möglichkeiten eines Ausgleichs für den Ausfall an Erwerbstätigen durch die Technik, durch erhöhte Anwendung von Maschinen, technischen Hilfsmitteln und Einrichtungen. Man wird auf dem Wege der Normierung und Typisierung fortschreiten müssen, um durch planmäßigere Gestaltung des Produktionsprozesses, durch verschärfte Rationalisierung zu einer Einsparung von Arbeitskräften zu kommen.

Dies darf aber zu keiner Verminderung der Qualität führen, vielmehr muß die Qualität erhalten bzw. noch gesteigert werden, um in jedem Falle wettbewerbsfähig zu bleiben. Infolgedessen kann es sich auch bei dem Wechsel der Arbeitsvorgänge durch die Einführung neuer Maschinen nur um solche handeln, die dem ständigen Fortschritt der Technik Rechnung tragen und Präzisionsarbeit liefern.

3. Abschnitt.

Nachwuchsbedarf und Ausbildungsstätten.

Wird die Forderung erhoben, möglichst viel Jugendliche als Facharbeiter auszubilden, so ergibt sich die Frage, ob wir überhaupt in der Lage sind, noch mehr Lehrlinge als bisher im Handwerk und in der Industrie auszubilden, unter der Voraussetzung, daß genügend Jugendliche vorhanden sind.

Nach der letzten Gewerbestatistik von 1933 ergibt sich für die in Industrie und Handwerk beschäftigten Arbeiter folgende Teilung nach gelernten Facharbeitern einschließlich Betriebshandwerkern, angelernten Arbeitern und ungelernten Arbeitern: Bei einer Arbeiterzahl von insgesamt 100 v. H. sind 48,6 v. H. gelernte Facharbeiter, 21,3 v. H. angelernte und 30,1 v. H. ungelernte Arbeiter. Dieses Verhältnis als Durchschnitt genommen, zeigt, daß etwa knapp die Hälfte der Arbeiter gelernte Facharbeiter sind, ein durchaus ungünstiges Verhältnis. Denn infolge der ausgedehnten Ausbildung in den Grundhandfertigkeiten und Ausbildungsmethoden ist der gelernte Facharbeiter eher imstande, sich geänderten

[11]) Burgdörfer, F., a. a. O., S. 214.

Arbeitsverhältnissen anzupassen, außerdem kann er leichter in verwandte Arbeitsgebiete eingesetzt werden, ohne daß er eine besondere Schulung braucht.

Anders ist es mit dem angelernten Arbeiter, der nur für ein Teilgebiet, z. B. Bohren, Fräsen oder Schleifen, angelernt ist und daher auch nur für dieses Teilgebiet eingesetzt werden kann. Jede Änderung der Arbeitsverhältnisse und der Produktionsmethoden bewirkt, daß ein angelernter Arbeiter entlassen werden kann, sobald in einem neuen Verfahren seine Werkzeugmaschine ausfällt. Diese Möglichkeiten sind gegeben bei einer Änderung der Produktionsmittel oder durch Änderung der Erzeugnisse, durch Übergang von der Maschinenbedienung von Hand zu Vollautomaten, durch den Übergang von der spanabhebenden zur spanlosen Formung (Preßteile) oder durch Umstellung auf andere Werkstoffe.

Die Verteilung der Facharbeiter ist verschieden nach der Betriebsgröße. So zeigt die nachfolgende Tabelle, daß die Zahl der Facharbeiter dort am höchsten ist, wo größte Wendigkeit und Vielseitigkeit verlangt wird, wie z. B. im Kleinbetrieb. Dagegen ist die Zahl der angelernten Arbeiter im Kleinbetrieb am geringsten und steigt mit zunehmender Betriebsgröße, wo durch Arbeitsteilung die vielseitige Arbeitskraft des Facharbeiters durch den für einzelne Arbeitsgebiete angelernten Arbeiter ersetzt wird.

Männliche Facharbeiter und sonstige Arbeiter in Industrie und Handwerk nach Betriebsgrößenklassen [12]).

Betriebsgröße nach Zahl der beschäft. Pers.	Gelernte Facharb. u. Betriebshandwerker	Angelernte Facharbeiter	Sonstige Arbeiter
	v. H.	v. H.	v. H.
1 bis 3	84,7	7,0	8,3
4 und 5	80,6	8,1	11,3
6 bis 10	72,5	10,9	16,6
11 bis 20	58,8	15,4	25,8
21 bis 50	46,9	18,8	34,3
51 bis 100	41,0	22,2	36,8
101 bis 200	36,4	26,3	37,3
201 bis 1000	33,1	29,9	37,0
mehr als 1000	42,5	25,1	32,4

[12]) Die Dt. Volkswirtschaft, Jahrg. 5, Heft 25, S. 801.

In den Kleinbetrieben (etwa 3 400 000) von 1 bis 10 Personen sind insgesamt 751 000 Beschäftigte, davon 79 v. H. gelernte, 8,75 v. H. angelernte und 12,25 v. H. ungelernte Arbeiter, während in den Großbetrieben (etwa 6400), mit einer Beschäftigungszahl von mehr als 200, insgesamt 1 400 000 beschäftigt sind, davon 42,4 v. H. gelernte, 18,3 v. H. angelernte und 39,3 v. H. ungelernte Arbeiter.

Das für den Nachwuchs Entscheidende bei dem Verhältnis von Facharbeitern zu angelernten und ungelernten Arbeitern wird die Vermehrung der gelernten Facharbeiter und der angelernten im Verhältnis zu den ungelernten Arbeitern sein. Statt des ungelernten wird der gelernte Facharbeiter und angelernte Arbeiter eintreten, denn Leistungssteigerung der Volkswirtschaft läßt sich nur durch Qualifikation der Arbeiterschaft erreichen, indem das Gesamtniveau in der beruflichen Ausbildung gehoben wird. Auch der ungelernte, der in Zukunft in steigendem Maße mit den Werkzeugen und Maschinen in Berührung kommt, kann eine berufliche Grundausbildung durchaus brauchen.

Es wird hiermit nicht verlangt, daß nun jeder Jugendliche zu einem qualifizierten Facharbeiter ausgebildet wird, sondern zunächst sollen alle eine Grundausbildung erhalten, die sie befähigt, einen Arbeitsplatz in der Wirtschaft auszufüllen. Hierbei würde dem jetzigen „Ungelernten" eine planmäßige Einführung in ihre Arbeitsweise vermittelt und sie mit gewissen Grundkenntnissen ausgestattet werden, die für jede wirtschaftliche Tätigkeit verwertbar ist [13]). Jedem Jugendlichen soll die Möglichkeit gegeben werden, seine persönliche Leistungsfähigkeit zu zeigen. Wer sich dann für eine Ausbildung als Facharbeiter nicht eignet, kann für ein selbständiges Spezialgebiet ausgebildet werden.

Ähnlich der obigen Aufstellung, nach der die Facharbeiter mit der zunehmenden Betriebsgröße abnehmen, verringert sich auch mit zunehmender Betriebsgröße die Zahl der Lehrlinge. Während für Handwerk und Industrie der Nachwuchs insgesamt 21 v. H. der gesamten Arbeiterschaft beträgt, entfällt auf die Kleinbetriebe mit 1—10 Beschäftigten etwa 70 v. H. aller männlichen Lehrlinge, während die ausgesprochenen Großbetriebe, wie die der Eisen- und Stahlgewinnung, einen Nachwuchs von 10,6 v. H. haben. Als normale Lehrlingshaltung eines Betriebes darf man mit einer Zahl von etwa 15—20 v. H. Lehrlingen im Verhältnis zur Facharbeiterschaft des Betriebes rechnen, wenn man eine Ausnutzung der Betriebskapazität von 75 v. H. zugrunde legt.

[13]) Das Ig. Deutschland, Jahrg. 30, Heft 3, S. 40.

Bei einer verstärkten Lehrlingsausbildung wären diese Tatsachen zu berücksichtigen. Vor allem müßten die Großbetriebe zu einer vermehrten Lehrlingseinstellung herangezogen werden, statt daß die Lehrlingsausbildung industriellen Kleinbetrieben oder Handwerksbetrieben überlassen wird, die dabei noch leicht in den Verruf der „Lehrlingszüchterei" kommen könnten.

Es dürfte nicht angängig sein, daß sich Betriebsführer der Pflicht entziehen, Nachwuchs heranzubilden, und daß sie sich ihren Bedarf dann durch Anbieten günstigerer Arbeitsbedingungen von den Betrieben nehmen, die für Nachwuchs sorgen. Jeder Betriebsführer sollte es sich angelegen sein lassen, daß der Altersaufbau in seinem Werk durch entsprechende Nachwuchseinstellung gesund wird. Privatwirtschaftliche Bedenken sollten im Interesse einer Qualitätserzeugung zurücktreten, denn wir brauchen bei dem hohen Stand unserer Technik sowohl einen qualitativ hochstehenden als auch einen quantitativ ausreichenden Facharbeiternachwuchs.

Im übrigen gibt hier die „Erste Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplanes" die Möglichkeit, eine gewisse Verteilung der Aufwendungen, sowohl ideeller als auch materieller Art, herbeizuführen. Es waren daher zunächst bis zum 10. Januar 1937 die Zahl der Beschäftigten und die Zahl der in der Ausbildung begriffenen Lehrlinge anzugeben, um daraus den Betrieben eine gewisse Verpflichtung zur Ausbildung von Lehrlingen aufzuerlegen. Allerdings soll keine Zwangsmaßnahme zur Einstellung durchgeführt werden, denn ein Zwang würde der Erziehungs- und Bildungsaufgabe widersprechen.

Daher ist vorgesehen, von den Betrieben, bei denen eine Lehrlingsausbildung nicht erwünscht ist oder sich nicht ohne weiteres durchführen läßt, für die Ausbildung eine Ablösung in Geld zahlen zu lassen, die nicht als Strafe gedacht ist, sondern als Ersatz für pflichtgemäße Leistung [14]).

---

[14]) Arbeitslosenhilfe, Jahrg. 4 (1936), Heft 22/23.

Die Berufsberatung und die Lehrstellenvermittlung.

1. Abschnitt.

Die Entwicklung der Berufsberatung.

Die Sicherung eines geeigneten Facharbeiternachwuchses besteht außer in der Bereitstellung von einer genügenden Anzahl von Lehrstellen und damit einer „quantitativen berufspolitischen Regulierung" auch in einer „qualitativen berufspolitischen Steuerung" durch Berufsberatung und Auslese.

Da diese Aufgabe am aussichtsreichsten von einer zentralen Stelle gelenkt werden kann, ist die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung übertragen worden, die sie durch ihre Landesarbeits- und Arbeitsämter ausübt [1]).

„Die Berufsberatung soll den Jugendlichen seiner inneren Berufung entsprechend so in das gesamte Berufsleben eingliedern, wie es das Wohl der Gesellschaft erfordert" [2]). Somit sind die beiden Richtungen gegeben, anknüpfend an die innere Berufung soll die Berufswahl von allen materiellen Gesichtspunkten gelöst werden und die Eingliederung nach volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten erfolgen [3]). Nicht der Gedanke des größten Geldverdienstes darf im Vordergrund stehen, sondern die Tatsache, in welchem Beruf kann dem Gemeinwohl vom einzelnen gemäß seiner inneren Veranlagung am besten gedient werden.

Die Berufsberatung [4]), als Führung, Rat und Unterstützung auf der Suche nach einem Beruf, wurde schon immer von Lehrern der Volksschule ausgeübt, die dem Jugendlichen im letzten Schuljahr geholfen haben. Auf der gleichen Ebene liegen die Versuche der Jugendpfleger und der Geistlichen in Verbindung mit konfessionellen Verbänden, die sich der Aufgabe der Betreuung von

[1]) Gesetz v. 5. 11. 1935, RGBl. I S. 1281.
[2]) Stets, W., Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung, 1936, S. 3.
[3]) Anregungen, a. a. O., Folge 8, Mai 1936, S. 90.
[4]) Stets, a. a. O., S. 8 ff.

Jugendlichen gewidmet hatten. Dem gegenüber standen die Bemühungen der Wirtschaft, geeigneten Nachwuchs für die freiwerdenden Stellen zu finden. Hier ist es das Handwerk, das bereits vor dem Kriege versuchte, durch Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung den fühlbar werdenden Lehrlingsmangel zu beseitigen, der durch das Vordringen der Industrialisierung entstand. Daneben waren Arbeitnehmerorganisationen bemüht, aus dem Gedanken des Berufsinteresses und des Berufsstandes heraus eine Beratung und Vermittlung von Lehrlingen durchzuführen. Aus dem Vielerlei der einzelnen Interessen entstand ein Nebeneinander- und Gegeneinanderarbeiten, indem die einzelnen ihre eigenen Wünsche und Belange ohne Rücksicht auf die Notwendigkeiten und Bedürfnisse der anderen wie überhaupt der Gesamtwirtschaft durchzusetzen sich bemühten. Außerdem bestand keine Übersicht über den tatsächlichen Bedarf an Lehrlingen eines Berufes wie überhaupt des Gesamtbedarfes, zum andern aber war die Berufsberatung der einzelnen Berufsvertretungen, z. B. des Handwerks, nur darauf zugeschnitten, die zu beraten, die auf der Suche nach einer Lehrstelle als Bäcker, Schlächter usw. zu ihnen kamen.

Aus diesen Schwierigkeiten heraus wurde 1913 durch die „Zentralstelle für Volkswohlfahrt" ein „Deutscher Ausschuß für Berufsberatung" gegründet, der aber infolge des Krieges nicht zu einer endgültigen Entwicklung kam.

Der 18. Deutsche Handwerker- und Gewerbekammertag 1917 stellte Grundforderungen für eine Berufsberatung auf, die dann 1918 der „Verband deutscher Arbeitsnachweise" als Unterlagen für eine Herausgabe von Leitsätzen für die Berufsberatung und Arbeitsstellenvermittlung benutzte und worin ausgeführt wurde, daß im öffentlichen Interesse eine Vereinheitlichung auf diesem Gebiete, vor allem in den größeren Städten, erreicht werden müßte unter Zusammenarbeit aller für diese Fragen beteiligten Personen und Stellen.

Eine rechtliche Grundlage für diesen Gedanken wurde durch die Demobilmachung gegeben [5]), wonach die Gemeinden verpflichtet werden konnten, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung in Verbindung mit Arbeitsnachweisen zu schaffen. Preußen verwirklichte diesen Gedanken durch die Verordnung vom 18. März 1919 und richtete Berufsämter ein, die an die Arbeitsnachweise und Arbeitsnachweisverbände mit einer gewissen Selbständigkeit angegliedert wurden.

---

[5]) RGBl. I S. 1421 v. 9. 12. 1918.

Das Arbeitsnachweisgesetz vom 22. Juni 1922 [6]) ermächtigte die Arbeitsämter und Landesarbeitsämter für die Arbeitsvermittlung Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung aufzunehmen, deren Aufgaben dann durch die Bestimmungen des Präsidenten des Reichsamtes für Arbeitsvermittlung in der Anordnung vom 12. Mai 1923 festgelegt wurden.

Auf dieser Grundlage entwickelte sich die öffentliche Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung, so daß durch das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. Juli 1935 der Reichsanstalt endgültig die Aufgabe der Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung übertragen wurde.

Somit ist eine einheitliche Führung und Ausrichtung gewährleistet, die unter Beobachtung der Bedürfnisse der Wirtschaft und unter Berücksichtigung des Gesamtwohles den Einsatz des Nachwuchses regelt nach den ihr gegebenen Grundsätzen einer umfassenden, beruflich neutralen, unparteiischen und unentgeltlichen Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung.

2. Abschnitt.

Die Durchführung der Berufsberatung.

Mit der Erziehungsarbeit, „die Allgemeinheit über die für alle entscheidende Bedeutung einer richtigen Berufswahl aufzuklären" [7]), beginnt die Durchführung der Berufsberatung. Diese Aufklärungsarbeit geht davon aus, das Wesen des Berufes als eines Dienstes am Volksganzen, nicht eines Mittels zum Broterwerb, in den breitesten Volksschichten zu „verankern"; nicht auf die Stellung kommt es an, die einer inne hat, sondern darauf, wie er seine Arbeit tut. Bei dieser „berufsethischen Erziehung" muß der Berufsberater auf die Hilfe der Schule und der Hitler-Jugend rechnen, wenn er seine eigentliche Aufgabe, über die Berufe aufzuklären und die Möglichkeiten eines Arbeitseinsatzes zu schaffen, lösen will.

Die Möglichkeiten hierzu sind durch berufskundliche Unterrichtsstunden vor Lehrern und Schülern durch den Berufsberater gegeben, ferner durch Vorträge oder Frageſtunden auf den Heimabenden der HJ. unter Verwendung von bildlichen Darstellungen, Lichtbildern oder auch durch den Besuch von Ausstellungen, die in irgendeiner Form handwerkliche Fähigkeiten zeigen, und schließlich durch die Presse und den Rundfunk.

Auf Grund dieser Erziehungs- und Aufklärungsarbeit folgt dann die eigentliche Erfassung der Person des Jugendlichen [8]).

---

[6]) RGBl. I S. 657 v. 22. 7. 1922.
[7]) Stets, W., a. a. O., S. 27 ff.
[8]) Stets, W., a. a. O., S. 32 ff.

Durch die Schule erhalten die Jugendlichen im letzten Schuljahr eine Karteikarte ausgehändigt, auf der sie außer den Personalangaben vor allem die Fragen zu beantworten haben: „Was willst Du werden?" und „Zu welchem anderen Beruf hättest Du noch Neigung?"; außerdem sollen sie Auskunft geben über ihre „Lieblingsbeschäftigung in der Freizeit". Unterstützt wird die Aufstellung der Karte durch die Vorarbeit, die durch die Schule in Verbindung mit der Berufsberatung geleistet wurde. Nach der Ausfüllung der Karte durch den Schüler werden die Beobachtungen des Lehrers eingetragen, die sich auf Allgemeinbegabung, Fähigkeiten, Neigungen, Charaktereigenschaften und über die Leistungen in den Schulfächern erstrecken. Diese Beurteilung der Leistungen in den einzelnen Fächern haben bei der späteren Eignungsuntersuchung dann hohen Wert, wenn man daraus besondere Spezialbegabungen (z. B. Zeichnen) erkennen kann, oder wenn sich die Schulfächer mit den von der Praxis verlangten Fähigkeiten decken, wie z. B. für kaufmännische Berufe.

Außerdem wird durch den Lehrer noch der Allgemeineindruck über die körperliche Entwicklung gegeben. Diese letzte Beobachtung wird unterstützt durch den Befund des Arztes, der die Entwicklung beurteilt und daraufhin entscheidet, welche Berufe zu meiden sind. Es wird hierbei ganz allgemein unterschieden nach Berufen mit körperlicher Anstrengung, Berufen mit sitzender Arbeitsweise oder solchen Berufen, die hohe Anforderungen an Sehschärfe, Hörschärfe usw. stellen. Die Untersuchung erfolgt nicht auf den geäußerten Berufswunsch hin, sondern es ist eine allgemeine Beurteilung, um eine Einweisung in einen anderen Beruf zu erleichtern, wenn sich dieses als notwendig erweisen würde. Ferner wird durch den Arzt beurteilt, ob der Jugendliche voll berufsfähig ist oder ob vorerst seine Entwicklung noch Schonung und Erholung verlangt.

Außerdem tritt neben diese Zusammenarbeit zwischen der Berufsberatung, Schule und Arzt auch eine Zusammenarbeit zwischen Berufsberatung und Hitler-Jugend, worüber Richtlinien durch den Präsidenten der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung durch die Bestimmungen vom 31. Juli 1934 herausgegeben wurden. Auf einer Fragekarte zur Berufsberatung werden durch den verantwortlichen Führer das Verhalten im Dienst, Kameradschaft, Fähigkeiten, die sich auf Heimabenden gezeigt haben, körperliche Ausdauer bei großen Anstrengungen und sportliche Fähigkeiten beurteilt.

Auf Grund des Berufswunsches und einer geäußerten Neigung, auf Grund der Urteile der Schule, des Arztes und des zuständigen Führers der Hitler-Jugend-Einheit erfolgt dann die Berufsbera-

tung durch den Berufsberater. Reichen die vorher erwähnten Unterlagen nicht aus, so werden die Jugendlichen einer Eignungsprüfung unterzogen, um herauszufinden, für welche Berufe sie geeignet sind.

Diese Eignungsuntersuchungen stehen im Gegensatz zu den früher von den Großbetrieben oder sonstigen Stellen durchgeführten Eignungsuntersuchungen, die darauf hinausgingen, aus einer Anzahl von Bewerbern die geeignetsten herauszufinden. „Das Verfahren, aus einer größeren Menge mit Hilfe kurzer Stichproben die Geeigneten oder Ungeeigneten auszusuchen, nenne ich Konkurrenzauslese. Im scharfen Gegensatz zur Konkurrenzauslese steht die allgemeine Begutachtung, deren Ergebnis den für den Betreffenden und die Allgemeinheit optimalen Berufsvorschlag ergeben soll" [9]).

„Beansprucht eine Berufsprüfung mittels eines Tests den Namen psychologisch, so muß unbedingt eine Forderung erfüllt sein: Die Prüfung muß so beschaffen sein, daß von der betreffenden Leistung auf die generelle Leistungsfähigkeit des Prüflings geschlossen werden kann" [10]).

Die Eignungsuntersuchung der Berufsberatung erfüllt diese Forderung, sie ist eine psychologische Eignungsuntersuchung, eine „Totaluntersuchung", die sich nicht auf einzelne Funktionen erstreckt, sondern „den Menschen in bezug auf seine Arbeitsanlagen und seine Arbeitsweise" als ein Ganzes mit Hilfe von Tests erfassen will. Die wesentlichsten Punkte sind Stichproben in den Schulleistungen, im Rechnen und Rechtschreibung, um damit die Grundlagen zur Beurteilung von Schülern zu bekommen, da die Schulleistungen meist nach dem speziellen Maßstab der betreffenden Schule gegeben werden und außerdem Schüler verschiedener Schularten, der Volks-, Mittel- und höheren Schule, geprüft werden. Auf Grund dieser Leistungen werden allgemeine Schlüsse auf die Intelligenz der Untersuchten gezogen. Bei Beobachtungen sowohl an Erwachsenen wie an Schulkindern hat sich herausgestellt, „daß die Gruppe der Intelligenteren auch die Gruppe der körperlich Kräftigeren ist"; so ist auch die Gruppe der Leistungsfähigeren die Gruppe der moralisch Höherstehenden. Es besteht also positive Korrelation zwischen der Güte der Leistungsfähigkeit und Fähigkeit der Disziplinierung [11]).

Die Prüfung in den Schulfächern erfolgt durch Untersuchungsaufgaben, indem Lücken in den vorgelegten Aufgaben auszufüllen

---

[9]) Poppelreuter, W., Allgemeine methodische Richtlinien der praktisch-psychologischen Begutachtung, 1923, S. 11.

[10]) Poppelreuter, W., a. a. O., S. 38.

[11]) Ebenda, S. 26.

sind. Neben die theoretische Prüfung tritt dann als wertvollstes Hilfsmittel die Arbeitsprobe als praktische Untersuchung. Die hierbei gestellten Aufgaben gehen zurück auf die Eignungsuntersuchungen, die von Poppelreuter, Giese, Möde u. a. ausgearbeitet wurden.

Nach Poppelreuter [12]) sind nicht alle Eignungsprüfungen als absolut richtig und einwandfrei anzusehen, da sie mit manchen Fehlerquellen belastet sind. Denn die Prüfung als solche setzt dem Prüfling unter einen seelischen Druck, wodurch er behindert wird, das zu zeigen, was er tatsächlich kann, außerdem können bestimmte Charaktereigenschaften nicht immer ganz erfaßt werden. Denn es kommt immer wieder vor, daß Jugendliche mit guten Anlagen in der Praxis versagen, während solche, die bei einer Prüfung als schlecht befunden wurden, später doch gute Leistungen erzielen können. Außerdem dürfen bei Eignungsprüfungen auch moralische und soziale Eigenschaften nicht vernachlässigt werden, da diese das Gesamtgefüge der jugendlichen Persönlichkeit wesentlich beeinflussen können.

Neuerdings werden Versuche von der Berufsberatung in Thüringen mit Unterstützung des „Thüringischen Landesamtes für Rassenwesen" an Hand von Sippschaftstafeln gemacht, aus denen die Verwandtschaft des Untersuchten erkennbar ist, um das Persönlichkeitsbild festzustellen. Da die seelischen, geistigen und körperlichen Anlagen durch die Abstammung gegeben, die in Frage kommenden Anlagen und Eigenschaften als Voraussetzung für einen Beruf bekannt sind, gewinnen die auf Grund der Sippschaftstafeln zu erkennenden Eigenschaften für die Berufsberatung an Bedeutung [13]).

Wenn die Durchführungsverordnung vom 30. November 1935 bestimmt, daß die „Berufswahl von der Übersicht über den gesamten Arbeitseinsatz so zu lenken ist, daß der notwendige und geeignete Nachwuchs in den Berufen gesichert, übermäßiger Zudrang jedoch abgewehrt wird", so soll damit eine Berufslenkung und Berufsplanung getrieben werden. Das setzt voraus, daß neben einer genauen Beobachtung der wirtschaftlichen Bewegung und der damit verbundenen strukturellen Veränderung auch der sich daraus ergebende Nachwuchsbedarf durch den Berufsberater beobachtet wird.

Um allen Forderungen gerecht zu werden, muß der Berufsberater über eine umfassende Berufskunde verfügen, die sich außer

---

[12]) Poppelreuter, W., a. a. O., S. 5.

[13]) Stets, W., a. a. O., S. 48; Anregungen, a. a. O., Folge 10, Juli 1936, S. 114.

einer Nebeneinanderstellung von Einzelheiten auch auf eine Entwicklung der Berufe erstrecken sollte [14]).

Die Kenntnisse über das tatsächliche Wesen der Berufe sollen erweitert sein auf die Beobachtung eines „Unabhängigkeitsgrades" gegenüber Zeitentwicklungen (Bauer — Friseur), dann darauf, ob es sich um „absterbende oder aufbauende" Berufe (Uhrmacher — Aluminiumschweißer), um „traditionsgebundene und traditionslose" Berufe (Müller — Tankstellenwärter, Flieger), um „Überlagerungsberufe" (Mechaniker in der Industrie, Einzelmeister) oder um den „Verwandtschaftsgrad" der Berufe (Gärtner beim Einzelarbeitgeber ist zugleich Hausmeister oder Chauffeur) handelt.

Hierzu müßten auch die Grundlagen gegeben werden über eine „Lebensraumstruktur" der Berufe, die sich aufbaut auf den Kenntnissen über „Betriebsgröße als Lebensraum", über „Erbbedingtheit" (Nachwuchs aus Werksangehörigen), über „Regionalbedingtheit" (Bergbau in Oberschlesien, Mitteldeutschland, Ruhr) und über den „Fermentwert" eines Berufes, d. h. aus welchen Berufen sich im allgemeinen eine Weiterentwicklung ergibt (Weiterentwicklung von Abkömmlingen gelernter Berufe gegenüber solchen von ungelernten).

Außerdem muß der Berufsberater über die Berufe, über die verlangten Eigenschaften, Fertigkeiten, Kenntnisse, über Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten genauestens informiert sein. Aus diesem Grunde sind vom Datsch und von der DAF., Amt für Berufserziehung und Betriebsführung, „Berufsbilder" herausgegeben worden, die gleichzeitig auch dem Ratsuchenden durch die Darstellung der Berufsgrundlagen eine Entscheidung erleichtern sollen.

Diese Berufsbilder umfassen die Beschreibung aller der Kenntnisse und Fähigkeiten, die vom Berufsträger verlangt werden müssen, und der Arbeiten, die in dem betreffenden Beruf hauptsächlich angefertigt werden. Sie beschreiben die Werkzeuge und Maschinen und geben außer dem Wissen über die Zusammenhänge der beruflichen Arbeit auch das Maß der notwendigen theoretischen Kenntnisse an.

Obwohl in den nachfolgenden Jahren mit einem Nachwuchsmangel zu rechnen ist, bleibt die Aufgabe der Berufsberatung bestehen, weil eben aller Wahrscheinlichkeit nach jeder nur einigermaßen brauchbare Jugendliche genommen werden muß und, gemäß seiner Fähigkeiten, an die Stelle einzuweisen ist, wo er immer noch seinen Platz ausfüllen kann.

---

[14]) Giese, Fritz, Neuentwicklung der psychologischen Berufskunde in: Arbeitslosenhilfe, 2. Jahrg., Heft 10, S. 189 ff.

3. Abschnitt.

Die Lehrstellenvermittlung.

Als Abschluß der Berufsberatung und als Erfolg dient die Lehrstellenvermittlung, die die Aufgabe hat, den jugendlichen Berufsanwärter in eine beruflich, erzieherisch, sittlich und gesundheitlich einwandfreie Lehrstelle zu bringen, in der er seine körperlichen, geistigen und charakterlichen Anlagen zum Wohle der Volksgemeinschaft entwickeln kann [15]). Die Lehrstellenvermittlung ist ebenfalls wie die Arbeitsvermittlung durch das Arbeitslosenvermittlungs- und Arbeitslosenversicherungs-Gesetz (§ 68) rechtlich unterbaut.

Die Lehrstellenvermittlung, geleitet von einer zentralen Stelle aus, ist unbedingt notwendig, wenn der Arbeitseinsatz der Jugendlichen auf Grund des notwendigen Nachwuchsbedarfes erfolgen soll. Denn es handelt sich nicht nur um den Nachwuchs in einem Ort oder in einem Bezirk allein, sondern um den Nachwuchs der gesamten Wirtschaft, dessen Verteilung durchaus verschieden sein kann, da es Bezirke mit einem sehr hohen Angebot von Jugendlichen gibt, während andere Mangel daran haben. Hier ergibt sich die Frage, wie weit ein Ausgleich durch Jugendliche möglich wäre, die in solche Bezirke gebracht werden, in denen Lehrlingsausbildungsmöglichkeiten gegeben sind.

Ein planvoller Arbeitseinsatz wird sich vielleicht über die für den Jugendlichen wesentlichen Bindungen an Familie und Heimat hinwegsetzen müssen. Denn die Arbeitseinsatzpolitik kann nicht bei einer für den Augenblick wirksamen Unterbringung stehenbleiben, sondern eine wirkliche Berufslenkung ist derart vorzunehmen, „daß nicht nur Lehr- und Anlernstellen geschaffen werden, sondern versucht wird, den Jugendlichen Stellen zu geben, die ihnen Aussicht auf dauernden Erwerb gewähren und ihnen damit später einmal die Gründung einer gesunden Familie ermöglichen" [16]).

Versuche mit einer Verpflanzung von Jugendlichen werden von der Hitler-Jugend durch die HJ.-Lehrlingsheime gemacht. „Das HJ.-Lehrlingsheim hat die Aufgabe der Umschichtung, d. h. Verpflanzung ausgesuchter und gesunder HJ.-Kameraden aus übersetzten Industriebezirken, meist Großstädten, in nachwuchsarme ländliche oder gemischt-wirtschaftliche Bezirke, und will die realen Wohn- und Erziehungsgrundlagen geben. Der Arbeitseinsatz erfolgt in Industriebetriebe als Lehrlinge, nicht etwa als Hilfs-

---

[15]) Durchführungsvorschriften v. 30. 11. 1935, § 8.
[16]) Soziale Praxis, Jahrg. 45, Heft 18, Sp. 514.

arbeiter. Lehrlingsheime für Handwerksbetriebe kommen in der Regel nicht in Frage" [17]).

Um einen planvollen Arbeitseinsatz innerhalb der Arbeitsamtsbezirke zu gewährleisten, werden daher jetzt die freien Lehrstellen durch die Innungen und die Industriebetriebe dem Arbeitsamt angegeben, das dann den einzelnen Industrie- und Handwerksbetrieben die Lehrlinge zuweist. Die Lehrherrn werden verpflichtet, nur Lehrlinge einzustellen, die auf ihre Eignung von der Berufsberatung des Arbeitsamtes untersucht sind. Ein Lehrverhältnis kommt nicht zustande, wenn der Lehrherr einen Lehrling einstellt, der nicht auf seine Eignung untersucht ist, da von seiten der Innung die Eintragung in die Lehrlingsrolle nicht vorgenommen wird, der Jugendliche also nicht auslernen kann.

Bei dem industriellen Nachwuchs ist die Sachlage ähnlich. Während früher die größeren Werke eigene Eignungsprüfungen vornahmen und auf Grund dieser Prüfungen ihren Nachwuchs einstellten, sind neuerdings an die Stelle der betrieblichen Auslese die Eignungsuntersuchungen der Arbeitsämter getreten. Diese weisen auf Grund der Untersuchungen, bei der die Belange des einzelnen Werkes berücksichtigt werden, die Lehrlinge den Lehrfirmen zu.

Auch hier ist an die Stelle der Befriedung eigener Belange durch Sonderuntersuchungen die Zusammenarbeit zwischen Berufsberatung und Betriebsführer getreten, wodurch der praktische Erfolg der Berufsberatung ganz wesentlich gestiegen ist. Außerdem werden ebenfalls nur diejenigen Lehrlinge in die Lehrlingsrollen eingetragen, die jetzt von den Industrie- und Handelskammern eingerichtet werden, die sich einer Eignungsuntersuchung durch die Berufsberatung des Arbeitsamtes unterzogen haben.

[17]) Das Jg. Deutschland, Jahrg. 30, Heft 7, S. 37.

Die wirtschaftliche und wehrpolitische Bedeutung der Berufserziehung.

Die Bedeutung der Berufserziehung des Nachwuchses liegt in einer umfassenden und sorgfältigen Schulung und Ausbildung. Wirtschaft und Wehrmacht sind durch ihren Dienst für die Nation gleichgerichtet und verlangen höchste Einsatzbereitschaft des Menschen, „ganze Kerle", die den wechselnden Erfordernissen gerecht werden und sie restlos erfüllen. Diese Aufgaben können nur gelöst werden, wenn der einzelne für diesen Dienst erzogen wurde, wenn er auf seine Aufgabe im Dienste der Gemeinschaft vorbereitet wurde. Auf das Können des einzelnen kommt es an, auf sein Kennen und Beherrschen der ihm zugewiesenen Aufgaben in Zusammenarbeit mit den Kameraden, in Einordnung und Unterordnung unter die gemeinsame Idee.

Wirtschaft und Wehrmacht brauchen diesen Menschen, der in Haltung und Gesinnung, durch seine körperliche Ausgeglichenheit und seine berufliche Qualität sein Ziel im Dienst der Gemeinschaft sieht.

Auf der gesamten Ertüchtigung der Jugend baut sich der Einsatz in das Berufsleben und in die Wehrmacht auf, in der Friedens- und in der Kriegswirtschaft. Hierbei gilt aber, daß es einen Gegensatz zwischen der Friedens- und Kriegswirtschaft nicht gibt, denn die Ausrichtung des Volkes auf Erhaltung und Sicherung schließt die Wehrbereitschaft in sich [1]).

Wohl wird die militärische Mobilmachung die Lage der Arbeiter völlig anders gestalten, auch wenn Rücksicht auf die Facharbeiter in der Rüstungsindustrie, im Verkehrsgewerbe usw. genommen wird. Denn auch in der Kriegführung kann auf den Spezialisten bei der weitgehenden Verwendung technischer Hilfsmittel in der Wehrmacht nicht verzichtet werden [2]).

Neben dieser Ausweitung wird aber die höchste und allerletzte Bereitschaft des einzelnen in der Industrie und im Heer verlangt

[1]) Die Mobilmachung der Jugend als Programm deutscher Wehrwirtschaft in: Das Jg. Deutschland, Jahrg. 30, Heft 5, S. 42 ff.

[2]) Hesse, K., Der kriegswirtschaftliche Gedanke, 1933, S. 48.

werden müssen, wenn außer der Güterbedarfsdeckung des Volkes der militärische Bedarf gedeckt werden soll. Denn der Erfolg der Schlagkraft eines Heeres hängt letzten Endes von der Brauchbarkeit der Menschen ab, die für die Durchführung der strategischen Aufgaben bereitstehen, und außerdem von der Bereitstellung der für die Kriegsführung notwendigen Mittel.

Wenn daher eine Einflußnahme der Wehrmacht auf die Nachwuchserziehung stattfindet, so ist dies durch fortschreitende Technisierung der Wehrmacht und der damit verbundenen Bedienung und Instandhaltung der Geräte, Waffen und Fahrzeuge bedingt. So erscheinen auch die Forderungen der Wehrmacht gerechtfertigt [3]), daß vor allem bei dem Arbeitseinsatz der Jugend die Einstellungen unabhängig vom Beschäftigungsgrad sein müssen, und daß als Grundlage der maximale Beschäftigungsgrad zu berücksichtigen ist. Denn die kriegswirtschaftliche Struktur verlangt einen höchsteinsatz von Fachkräften in Wirtschaft und Wehrmacht, und die wehrwirtschaftliche Kraft hängt von der Möglichkeit der Steigerung des Friedensbeschäftigungsgrades ab. Ausbildung allein genügt nicht, es kommt auf die dauernde Übung an, wenn die erworbenen Fähigkeiten erhalten bleiben sollen, die den von Wirtschaft und Wehrmacht verlangten Qualitätsarbeiter kennzeichnen.

Wirtschaftlich wird eine Steigerung der Qualität der Erzeugnisse erstrebt, die uns auch den Export ermöglichen soll, der nur durch Qualitätsarbeit, nicht durch Massenproduktion erhalten und gesteigert werden kann.

Die Verwendung der zahlreichen technischen Hilfsmittel in der Wehrmacht verlangen eine hohe Genauigkeit der einzelnen Teile, um sie sofort zu ersetzen oder austauschen zu können. Technische Mängel durch Ungenauigkeit oder durch unsachgemäße Instandhaltung bei den verwendeten Geräten, Waffen oder Fahrzeugen können aber den Erfolg der militärischen Operationen in Frage stellen.

Neben sorgfältiger und genauer Arbeit wird die Beherrschung der einzelnen Arbeitstechniken, ein Vertrautsein mit den Bearbeitungsmethoden und eine „Wendigkeit" vom Facharbeiter verlangt werden müssen, damit er sich sofort auf neue Aufgaben und Erfordernisse einstellen kann. Spezialisten für bestimmte Arbeitsgebiete werden vorhanden sein müssen, aber die Tendenz nach einer vielseitigen Verwendungsmöglichkeit wird bestehen bleiben. Diesen Anforderungen kann aber nur ein Arbeiter gerecht werden, der

---

[3]) Kluy, H., Wehrwirtschaftliche Forderungen an die Berufserziehung in: Das Jg. Deutschland, Jahrg. 30, Heft 9, S. 17 ff.

eine grundlegende, mehrjährige Lehre durchgemacht hat und in allen in Frage kommenden Arbeiten seines Berufes gründlich ausgebildet ist und die Arbeit meistert, d. h. sie souverän beherrscht und das Gefühl für ihre Wertigkeit hat.

Man will aber nicht allein den „Nur-Fachmann", keinen technischen Menschen nur an sich, sondern den Menschen in seiner Gesamtheit, der das Wissen vom Sinn und Zweck als „unabdingbare Voraussetzung" in sich trägt. Denn der Mensch steht im Mittelpunkt allen Geschehens, Wirtschaft und Wehrmacht bauen sich auf ihm auf.

Dies Erfülltsein von seiner Aufgabe, das Begreifen der Zusammenhänge und das Überschauen von dem Platz aus, auf dem er steht, sind eine Grundforderung, die an die Ausbildung und Erziehung gestellt werden muß. Sie gilt es zu erfüllen und dabei das „sinnvolle Verhältnis zwischen Mensch und Arbeit, sowie Mensch und Maschine" herzustellen und zu wahren. Grundlage dafür ist die Berufserziehung, die den Jugendlichen von Beginn seiner Lehre an vertraut macht mit seiner Umgebung, seiner Umwelt und ihn die Zusammenhänge des wirtschaftlichen und politischen Geschehens erkennen läßt, die ihn erzieht zur Einsatzbereitschaft, zur Entschlußkraft, zur wehrhaften Gesinnung, zur sittlichen Verantwortungsfreudigkeit und zur Haltung, d. h. zur bejahenden Einstellung zum Leben, zur Arbeit und zur Gemeinschaft.

Literaturverzeichnis.

Arnold, Karl, Mensch und Arbeit, 1934.
Boening, Hans, Die Verteilung von Arbeitskräften, 1935.
Briefs, Goetz, Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie, 1934.
Burgdörfer, Friedrich, Bevölkerungsentwicklung im Dritten Reich, 1935.
Derselbe, Volk ohne Jugend, 1935.
Frauendorfer, Max, Idee und Gestalt der ständischen Neuordnung, 1935.
v. d. Gablentz u. Mennigke, Deutsche Berufskunde, 1930.
Gerstner, Paul, Vom Unternehmer zum Betriebsführer, 1935.
Giese, Fritz, Psychologische Forschungen zur Berufsberatung, 1930.
Derselbe, Zeitgeist und Berufserziehung, 1927.
Giese, Fritz, und Cordemann, Clära, Psychologische Beobachtungstechnik bei Arbeitsproben, 1931.
Heering, Wilhelm, Staatsbürgertum und Staatsbürgerkunde, 1932.
Heiß, Rudolf, Die Sendung des Ingenieurs im neuen Staat, 1934.
Hesse, Kurt, Der kriegswirtschaftliche Gedanke, 1935.
v. Klöckner, Hans, Berufsberatung und Berufsschicksal, 1933.
Krause, A. B., Organisation von Arbeit und Wirtschaft, 1935.
Kühne, Hans, Das Arbeitsbuch, 1936.
Lothmar, Der Arbeitsvertrag, Bd. I, 1902; Bd. II, 1908.
Lüddecke, Theodor, Nationalsozialistische Wirtschaftsführung in den Betrieben (Die Werkszeitung als Mittel der Wirtschaftsführung), 1934.
Mewes, Bernhard, Die erwerbstätige Jugend — eine statistische Untersuchung, 1929.
Mühlner, Gotthold, Bevölkerungsentwicklung unter kriegswirtschaftlichen Gesichtspunkten, 1935.
Poppelreuter, Walter, Allgemeine methodische Richtlinien der praktisch-psychologischen Begutachtung, 1923.
Derselbe, Psychokritische Pädagogik, 1933.
Posse, Ernst, Umschichtung der Wirtschaft und Wirtschaftsauffassung, 1934.
Schmidt, Justus, Wirtschaftliche Mobilmachung, 1936.
v. Seefeld, Hermann, Die Berufsschulpflicht in Preußen, 1928.
Siebert, Wolfgang, Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, 1935.
Spranger, Eduard, Psychologie des Jugendalters, 1928.
Derselbe, Kultur und Erziehung, 1925.
Stets, Walter, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung, 1936.
Wagemann, Ernst, Konjunkturstatistisches Handbuch, 1936.
Webler, Heinrich, Deutsches Jugendrecht, 1936.

Dissertationen:

Cornely, Katharina, Über die Ausbildung gewerblicher Lehrlinge als betriebswirtschaftliche Aufgabe, Köln 1933.
Galanski, Günter, Das Lehrlingsrecht im modernen Arbeitsrecht, Leipzig 1933.
Herber, Leo, Die Organisation des Lehrlingswesens im Handwerk und die Stellung der Handwerksvertretungen und der Gewerkschaften zu seiner Reform, Köln 1933.
Jamin, Erich, Die Lehrlingsausbildung in der Maschinenindustrie, München 1929.
Jansen, Franz, Die Berufsausbildung der Jugendlichen in Wirtschaft und Gesetzgebung, Greifswald 1931.

Klautschke, Heinz, Die pflegliche Behandlung der menschlichen Arbeitskraft im industriellen Großbetrieb, Greifswald 1935.
Kopsch, Albert, Die planmäßige Lehrlingsausbildung in der Industrie und die Gewerkschaften, Marburg 1928.
Kennschmid, Ludwig, Der Lehrling in der Industrie, München 1931.
Koß, Kurt, Der Aufbau des preußischen Berufsschulwesens, seine Kosten und Finanzierung, Berlin 1928.
Schlums, Walter, Menschenformung in der Berufsbildung. Das Lebensgesetz der Polarität, Leipzig 1935.
Schmedes, Hella, Das Lehrlingswesen in der deutschen Eisen- und Stahlindustrie, Münster 1932.
Seipel, Wilhelm, Das deutsche Lehrlingswesen in Handwerk und Industrie, Gießen 1929.
Sting, Helmut, Das Recht des gewerblichen Lehrlings unter besonderer Berücksichtigung des industriellen Großbetriebes, Tübingen 1934.
Tollkühn, Gertrud, Die planmäßige Ausbildung des gewerblichen Fabriklehrlings in den metall- und holzverarbeitenden Industrien, Königsberg 1928.

Die Deutsche Arbeitsfront:

Schriftenreihe des Amtes für Berufserziehung und Betriebsführung:
Arnold, Karl, Umrisse einer deutschen Betriebslehre, 1936.
Richtlinien für die Ausbildung des Facharbeiternachwuchses in den metallverarbeitenden Berufen. (Als Entwurf gedruckt, 1937.)
Anregungen, Anleitungen für Berufserziehung und Betriebsführung. (Ab Okt. 1935 regelmäßige Folgen.)
Grundlehrgang: „Eisen erzieht", 1936.
Berufsbilder verschiedener metallverarbeitender Berufe.
Schriftenreihe des Dinta:
Richtig arbeiten, bearb. v. Riedel, 1933.
Robinson erzieht, bearb. v. Poppelreuter u. Mathieu, 1935.
Schriftenreihe der Deutschen Hochschule für Politik:
Kaufmann, Günter, Der Reichsberufswettkampf, 1935.
Selzner, Claus, Die Deutsche Arbeitsfront — Idee und Gestalt, 1935.
Abhandlungen und Berichte über Technisches Schulwesen, hrsg. v. Deutschen Ausschuß für technisches Schulwesen (Datsch):
Bd. VI (1919), Bd. VII (1926), Bd. IX (1929), Bd. XII (1936).
Betriebsgemeinschaft und Betriebsführung. Grundsätze für die Zusammenarbeit im Betriebe, 1935, hrsg. v. Datsch, Fachgruppe 6.
Industrielle Arbeitsschulung als Problem, hersg. v. Sozialen Museum, Frankfurt (Main) 1931.

Handbuch des gesamten Jugendrechtes, hersg. v. Burmann - Mölders, 1936.
Handbuch für das Berufs- und Fachschulwesen, hrsg. v. A. Kühne, 1929.
Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, hrsg. v. H. Nicklisch, 1927.
Handwörterbuch der Staatswissenschaften, hrsg. v. Conrad - Elster - Lexis - Loening, 1935.

Zeitschriften u. ä.:

Arbeitsschulung. Organ der Gesellschaft der Freunde des Amtes für Arbeitsführung und Berufserziehung.
Briefe für den Betriebsbeamten, hrsg. vom Dinta, Düsseldorf (—Sept. 1935).
Die Arbeitslosenhilfe. Fachzeitschrift für Arbeitsvermittlung und Berufsberatung.

Die Deutsche Berufserziehung, hrsg. v. d. Reichsfachschaft der Lehrer an Berufs- und Fachschulen im NS.-Lehrerbund.
Das Junge Deutschland, hrsg. v. Sozialen Amt der Reichsjugendführung.
NS.-Sozialpolitik.
Soziale Praxis. Zentralblatt für Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege.
Stahl und Eisen, hrsg. v. Verein deutscher Eisenhüttenleute.
Technische Erziehung, Organ des Deutschen Ausschusses für Technisches Schulwesen.
Industrielle Psychotechnik. Angewandte Psychologie in Industrie, Handel, Verkehr und Verwaltung.
Der Deutsche Volkswirt.
Die Deutsche Volkswirtschaft. Nationalsozialistischer Wirtschaftsdienst.
Die Nationale Wirtschaft.
Wirtschaft und Statistik.
Brandenburgisches Arbeitsblatt.
Reichsarbeitsmarktanzeiger.
Deutscher Reichs- und Preußischer Staatsanzeiger.
Deutsche Wirtschaftszeitung.
Deutscher Unternehmer.
Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht.
Zeitschrift für angewandte Psychologie.
Zeitschrift für öffentliche Wirtschaft.
Statistische Jahrbücher für das Deutsche Reich.
Tageszeitungen.

Reichsgewerbeordnung.

Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung, 1932.
Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.
Dersch, H., Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 1934. Kommentar.
Mansfeld - Pohl - Steinmann - Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit, 1934. Kommentar.
Gesetz über Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung nebst Durchführungsbestimmungen.
Arbeitszeitordnung. (Reichsgesetzblatt.)

Lebenslauf.

Ich, Friedrich Karl Känsch, bin am 13. Juli 1904 als Sohn des jetzigen Reichsbahn-Oberinspektors Friedrich Känsch in Bad Homburg v. d. H. geboren.

Nach 4jähriger Grundschulzeit besuchte ich das Gymnasium in Limburg (Lahn), das ich 1920 mit der Reife für Obersekunda verließ. Nach 3½jähriger praktischer Ausbildung im Reichsbahn-Ausbesserungswerk Tempelhof und im Lokomotivfahrdienst der Reichsbahn absolvierte ich die Beuth-Schule, Höhere Technische Lehranstalt der Stadt Berlin, und war im Anschluß daran als Ingenieur tätig.

Von 1927 bis 1929 besuchte ich das Staatl. Berufspädagogische Institut Berlin, um nach bestandenem Examen als Gewerbelehrer an Berufsschulen zu unterrichten, zuletzt als Gewerbeoberlehrer und Leiter einer Zentralberufsschule.

1932 bestand ich die Reifeprüfung als Extraneer am Dorotheenstädtischen Realgymnasium Berlin. Ich widmete mich dann volkswirtschaftlichen Studien an der Friedrich-Wilhelms-Universität Berlin und bestand im Dezember 1935 die Diplomprüfung für Volkswirte.